

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Haridusteaduste instituut
Hariduskorralduse õppekava

Liivi Lõhmussaar
TÖÖANDJATE HINNANG KUTSETUNNISTUSELE NING KUTSETUNNISTUSEGA
KAASNEVATELE PÄDEVUSTELE TÖÖTURUL LIIVIMAA KUTSEKOOLIDE
TEENINDUSE VALDKONNA NÄITEL
magistritöö

Juhendaja: Hasso Kukemelk, kn

Läbiv pealkiri: Tööandjate hinnang kutsetunnistusele

KAITSMISELE LUBATUD
Juhendaja: Hasso Kukemelk kn

.....
(allkiri ja kuupäev)
Kaitsmiskomisjoni esimees: Merle Taimalu PhD
.....
(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2013

SISUKORD

SISUKORD	2
SISSEJUHATUS	3
1. UURIMUSTÖÖ TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	6
1.1. Kutsesüsteem.....	6
1.1.1 <i>Kutsestandard</i>	8
1.1.2 <i>Kutsetunnistus</i>	9
1.1.3 <i>Kutsesüsteem välisriikides</i>	10
1.1.4 <i>Kutsesüsteem Eestis</i>	14
1.2. Kutseksamite sooritamise aktiivsus.....	22
1.3. Varasemad uuringud	24
1.4. Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid.....	26
2. UURIMUSTÖÖ METOODIKA	27
2.1. Valim.....	27
2.2. Protseduur.....	29
2.3. Mõõtevahendid.....	30
2.4. Andmetötlusmeetodid	31
3. UURIMUSTULEMUSED JA ARUTELU	32
3.1. Tulemused	32
3.2. Arutelu	39
KOKKUVÕTE.....	46
SUMMARY	47
KASUTATUD KIRJANDUS	49
LISAD	54

SISSEJUHATUS

Kiiresti muutuv ja tehnoloogiliselt täiustuv ühiskonnas on haridusel ja kõrgetel kutsealastel pädevustel ülimalt suur tähtsus nii inimese isiklikule karjäärile ja toimetulekule kui ka kogu riigi heaolule. Noorel eriala otsival indiviidil on väga raske teha valik oma tuleviku osas, sest valitu eriala peab meeldima endale ja samas peaks olema ta vajalik ka ühiskonnale. Kutsealase hariduse ülesandeks on anda erialased oskused ja pädevused ühes kindlas valdkonnas töötamiseks. Edukad õpingud ja hästi omandatud haridus tagab töötajale kindluse, olemaks omal ala spetsialist ning teistele töötajatele eeskujuks riigi siseselt kui ka rahvusvahelisel tasemel. Ühiskond vajab kindlustunnet, et haridussüsteemi poolt pakutav haridus tagaks nii koolide lõpetajatele kui ka kogu riigile tööalase konkurentsivõime, edu ja majanduskasvu. Vaatamata kvaliteedi tagamise riiklikele meetmetele näitavad paraku uuringud, et kutsekooli lõpetanu ei vasta vajalikul määral kutsestandardites fikseeritud tööturu nõuetele ja meie tööandjad ei ole kursis kehtivate kutsestandarditega (Tamm, 2012).

Koolituse ja töömaailma lõimimine on nii hariduspoliitika kui ka sotsiaalteaduste uurimisobjekt. Koolituse ja töö omavahelisi seoseid uuritakse erinevatel tasanditel ning milleks on:

- kvalifikatsioon (kutseoskuste kvaliteet),
- koolituse planeerimine,
- organisatsiooni lähenemine (Psacharopoulos, 1986).

Haridussüsteem on oma olemuselt suhteliselt konservatiivne (Leppik, 2008) ja muutusi vältiv süsteem ning sealne areng toimub järk-järgult (Levald, 2010), mis ei ole teatud mõttes sugugi halb. Hariduse andmine eeldab siiski kindlaid traditsioonilisi nõudeid ja kriteeriumeid. Samas peab kool, eriti kutsekool, olema innovaatiline ja andma kõige kaasaegsemat haridust. Sellest järeldades tuleb leida just see keskne tee, mis tagaks õppijatele hea baashariduse ja kaasaegsed oskused, karjääri alustamiseks. Sotsioloogias proovitakse eelkõige leida vastust küsimusele: kes jõuab oma karjääris kõrgemale (Helemäe, Saar, Võormann, 2000). Selleks, et karjääri ja isikliku heaolu redelil kõrgemale liikuda, on esimese sammuna vajalik omandada kvaliteetne haridus. Eisenschmidt ja Pöld (2009) on tõdenud, et omandatud hariduse korral on väga tähtsaks muutnud ka selle tegelik vastavus tööturu vajadustele. Seega on oluline, et haridusasutus ja ettevõtte teeksid tihedalt sisulist koostööd. Tähtis on ka, et haridusasutused oleksid väga paindlikud ja käiksid alati tööturu nõudmistest ees ning annaksid kaasaegset haridust. Euroopa Komisjoni raporti kohaselt peab olema

Euroopa Liitu kuuluvatel kodanikel, nende vanusest ja soost sõltumata, võimalus omandada toimetulekuks vajalikud teadmised, pädevused. Seega peab haridussüsteem tagama kõigile vajalikud oskused, sh infotehnoloogilised ja erialased põhipädevused, suhtlemise- ja võõrkeeleoskuse (Uute oskuste..., 2010). Sageli tuleneb just omandatud haridusest edu või ebaedu, mis inimest tööturul saadab. Edu saavutamiseks on oluline ka pärast hariduse saamist võimalikult kiiresti tööle rakenduda, vastasel juhul väheneb kiirelt erialane kompetentsus ja muutuvad nõudmised antud ametikohale. Eriala omandamiseks on võimalik õppida kas formaalhariduses vastavat eriala või kursustel omandada vastav kutse. „*Kutseharidus on vajalike teadmiste, oskuste, vilumuste, väärtuste ja käitumisharjumiste süsteem, mille omandamine ja täiendamine loob eeldused tulemusrikkaks professionaalseks tegevuseks*“ (Kõverjalg, 1989:150).

Kutseõppe mõistet on autorid käsitlenud erinevalt. Näiteks Holm (2005) on defineerinud kutseõpet kui kutsekoolis pakutavat haridusteenust. Mõned autorid (Kõverjalg, 1989; Leppik 2002) aga käsitlevad kutseõpet laiemalt ja peavad selleks igasugust haridusteenust, mis on suunatud indiviidi ettevalmistamisele tööturul konkureerimiseks ja toimetulemiseks.

Kutsekooli lõpetades saab õppur sooritada kutseeksami, mille tulemusel talle omistatakse kutse- või erialale vastav kutsekvalifikatsioon. Kutsetunnistuse omamine aitab spetsialisti väärtust tõestada ja tööturul konkureerides annab sellega teiste ees eelised. Armstrongi (1997) järgi sisaldavad tööandjate nõudmised töötajatele nelja põhilist kriteeriumi: erialaseid pädevusi, kvalifikatsiooni, kogemusi ja töötajate ootuste täitumist uuel ametikohal. Seni on kutsekvalifikatsiooni hindamisel tavaliselt kasutatud formaalharidust tõendavaid dokumente, samuti peetakse oluliseks töökogemust ja sotsiaalset tausta (Ahola, 1999). Tööandjatele peaks aga muutuma primaarseks, et erialane kutsekvalifikatsioon töötajal oleks kõrge, ning seda toetaksid ka isikuomadused ja muud sotsiaalsed pädevused. Breen (2005) väidab, et mida enam haridussüsteemis rõhutatakse konkreetseid pädevusi ja mida tihedamat koostööd teevad kool ja tööandja, seda lihtsam on tööandjatel mõista ja saada aru kindla eriala lõpetajate oskustest ja nende sobivusest antud töökohale. Käesoleva uurimistöö autor on oma igapäevatööst lähtuvalt, seisnud tihti probleemi ees, et ühelt poolt motiveerib koolilõpetajaid kutseeksameid sooritama, mis on üks võimalus alustada karjääriredeli keskmiselt astmelt, mitte esimeselt ning teavitab õppijaid kutsetunnistuse olulisusest. Kuid samas ei anna see kindlust, et samal seisukohal on ka nende tulevased tööandjad.

Käesoleva magistritöö eesmärk on välja selgitada teeninduse õppevaldkonna tööandjate hinnang kutsetunnistusele ja kutsetunnistusega kaasnevatele kutsepädevustele Liivimaa Kutsekoolide (Lõuna- Eesti piirkonna kutseõppeasutused) baasil. Haridus- ja Teadusministeeriumi (M. Reinhold isiklik kirjavahetus) andmetel sooritavad kutsekooli lõpetajad järjest enam kutseeksameid, mille tulemusel soovitakse teada tööandjate arvamust: kas kutsetunnistuse omamine kindlustab lõpetanu kõrgete kutsepädevustega ja kas kutsetunnistuse olemasolu kergendab erialase töö leidmist. Töös antakse ülevaade ka kutseksamite sooritamise kutseõpet andvates õppeasutustes viimase üheksa aasta lõikes.

Varasematele uuringutele (Tamm, 2012; Nestor, 2012) toetudes püstitati järgmised hüpoteesid:

1. Enam kui pooled teeninduse valdkonna tööandjad ei pea töötaja tööle kandideerides oluliseks kutsetunnistuse omamist.
2. Enam kui poolte tööandjate hinnangul ei oma kutsetunnistus reaalses tööelus tähtsust, sest ei garanteeri kõrgeid kutsealaseid pädevusi.
3. Tööandjad hindavad kutsekooli lõpetaja pädevustest kõige kõrgemalt kutsepädevusi.
4. Tööandjad eelistavad töölevõtmisel konkreetse kandidaadi isikuomadusi kutsetunnistusele.

Eesmärkide saavutamiseks seati järgnevad ülesanded:

- töötada läbi varasemad uurimused
- koostada ankeet, viia läbi küsitlus teeninduse valdkonna tööandjate seas
- uurida reaalset tööturu seisut ja tööandjate tegelike eelistusi
- analüüsida kutseksamite sooritamise aktiivsust Liivimaa Kutseõppeasutustes.

Antud magistritöö koosneb kolmest peatükist. Esimeses peatükis esitatakse ülevaade kutsesüsteemist nii Eestis kui lähiriikides, kutsestandardist ja kutsetunnistuse olemusest. Teises peatükis tutvustatakse uurimuse eesmärgi ja metoodikat. Kolmas peatükk annab ülevaate uuringutulemustest ja võrdleb neid varasemate analoogsete uuringutega.

Võtmesõnad: kutseksam, kutsetunnistus, kutsekvalifikatsioon, kutsepädevus.

1. UURIMUSTÖÖ TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Õppeasutuse ja töömaailma vaheline tihe koostöö tagab eeldused, et meie haridusasutused pakuksid kvaliteetset ja töömaailmale suunatud haridust. Selleks, et need kaks institutsiooni omavahel ühtsete reeglite ja nõudmiste järgi toimiks, on välja töötatud mitmed seadused, standardid ja süsteemid. Kutsemaailma aluseks on kutsesüsteem – standardite ja dokumentidega.

1.1.Kutsesüsteem

Kutsekoda (Kutsesüsteemi tutvustus, 2013) on defineerinud kutsesüsteemi „*kui osa kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ja soodustab elukestvat õpet ning suurendab töölase kompetentsuse arendamist, tunnustamist ja võrdlemist erinevate koolide ja riikide vahel*“. Kutsesüsteemi eesmärk on:

- toetada töötajate konkurentsivõimet tööturul
- olla toeks ja tugisambaks haridussüsteemile
- aidata kaasa inimeste kompetentsuse hindamisele ja tunnustamisele

(kompetentsuse omandamise koht pole oluline)

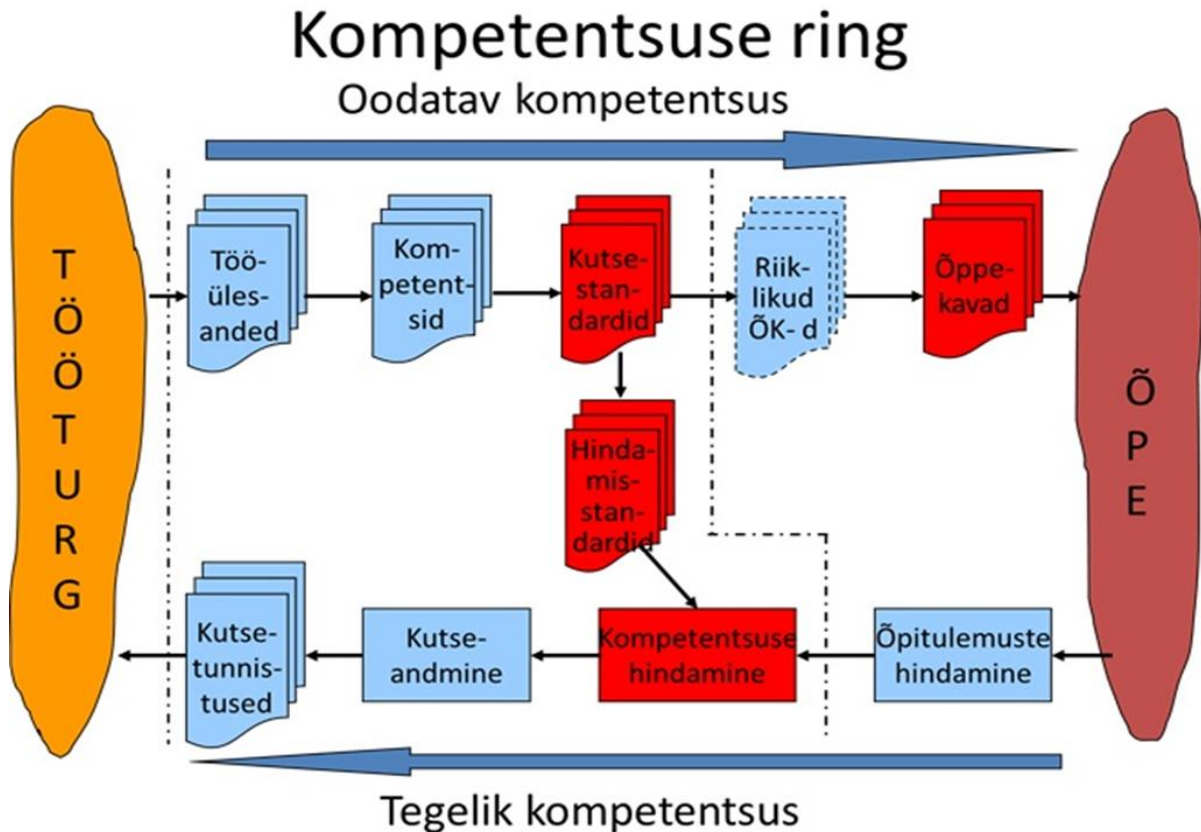
- muuta kutsesüsteem riigisiselt ja rahvusvaheliselt võrreldavaks

(Kutsesüsteemi tutvustus, 2013).

Kutsekvalifikatsioon on teatud kutsealal nõutav kompetentsuse (oskuste, pädevuste) tase, mida tunnustatakse kas õigusaktidega või rahvusvaheliste standardite alusel (Murre & Kreem, 2002). Kutsekvalifikatsiooni süsteemi võtmeks on kutsestandard. Antud dokument kirjeldab väljundit, mida inimene antud kutsetasemel peab oskama teha ja millega peab hakkama saama. Kutsestandard on koostatud vastavat ametit silmas pidades ja mõeldes selle eriala spetsiifikale. Kutsestandardis fikseeritakse teatud kutsekvalifikatsiooni omistamiseks vajalikud üld- ja põhioskused, erialaoskused ning lisaks veel isikuomadused, mis on teatud valdkondades väga olulised. Kutsekvalifikatsioon annab töötajale ülevaate tema olemasolevatest ja puuduvatest oskustest. Kutsekvalifikatsioonisüsteemi üks põhimõtte kutsekoja (Kutsesüsteemi tutvustus, 2013) andmetel on, et kutse omistamisel on hindamise aluseks inimese tegelikud teadmised ja oskused, mitte läbitud õppekava või tunnistuste ja diplomite arv. Kutsekvalifikatsiooni taotlemisel ei ole oluline erialane akadeemiline tunnistus, vaid just vastava eriala pädevused mis

võivad olla saavutatud ka töö käigus. Olenemata sellest, kus kutseoskused on omandatud, peavad need vastama konkreetse eriala kutsekvalifikatsiooni nõuetele. Kutsesüsteemis on välja töötatud erinevad kompetentsused, millega töötaja saab tööelu erinevates rollides edukalt hakkama, tööelus vajalikud kompetentsused seotakse koolilõpetaja omandatud kompetentsustega. Annus ja Loogma (2001) väitel saavad paremini tööturul hakkama need, kellel on laialdane kompetentsus erinevates valdkondades. Ametialane ettevalmistamine aga peaks kindlustama valmisoleku asuda tööturule, teha kvaliteetset tööd ja vastutada oma töö kvaliteedi eest. Samas ei taga tänapäeval ükski haridustase automaatset rakendust tööturul. Kutsealane ettevalmistus aga suurendab valmisolekut omandatud erialal karjääri teha. Haridus ja erialase ettevalmistuse tase omab suurt tähtsust nii inimesele isiklikult tema karjääri mõttes, kui seeläbi kogu majanduse arengule. Lisaks on määrav tähtsus oskustel, kuidas isiklikku karjääri ja tulevikku planeerida, mille aluseks ongi hariduse ja sellele vastavate töövõimaluste seoste tundmine (Aunap *et al.*, 2006). Seega valitseb tööelu ja hariduse vahel lakkamatu koostöö. Haridusasutuse ja tööandjate tiheda positiivse koostöö näitena võib siinkohal mainida Saksamaad, kus on koostöötulemusel tagatud väga tugev kutsesüsteem, mille tulemusel on kutseoskustega töötajad väga kõrgelt hinnatud ning kutseharidus väärtustatud. Taoline tihe koostöö on ka Eesti riigi eesmärk, et tagada tööturule vajalikud ning hinnatud asjatundjad.

Tööandjad loovad oma ootused ja nägemused pädevustele, mida koolist tulnud noor peab oskama ja millele vastama. Tegelik töötaja kompetentsuse tase selgub aga töösituatsioonis. Reaalses situatsioonis ilmneb, kas ja mil määral kutsetunnistusega töötotsija vastab tööandja tegelikule ootustele ning kas ta on oluliselt parem oma kutsetunnistusega konkurendist. Tagab ju kutsetunnistus prioriteedis erialased pädevused – muid isikuumadusi sellega ei mõõdeta. Joonisel 1 on näha kuidas kompetentsuse ring, seob haridussüsteemi tööturuga. Kompetentsuse ringis võime näha, et tööülesanded (ametikirjeldused) on esmane samm tööandjate poolt, et kool saaks koostada vastava õppekava.



Joonis 1. Kompetentsuse ring. (Allikas: Kutsekoja koduleht)

Kutsesüsteemi alustaladeks on kutsekvalifikatsioon ehk kutsed. Kutsesüsteemis eristatakse kahte tüüpi kutseid: 1. *Esmane ehk lävendi kutse* - riiklikult tunnustatud ning formaalharidusõppe lõpetamisel saadav kutse. Esmane kutse tõendab koolilõpetaja valmisolekut tööturule sisenemiseks ja sellega tagab õppijale oskused millega ta saab hakkama antud erialal. 2. *Kutse (töömaailma kutse)* - praktilistel oskustel ja kogemustel põhinev kutse, mida on võimalik omandada pärast mõningast erialast tööd. Antud kutsed tõendavad tööalast kompetentsust ning on seotud tööturul tegutsevate töötajate arendamise ja kompetentsuse tõstmisega (Kutsestandardi koostamise..., 2011). Muutuva ühiskonna tõttu on pidevas muutuses ka nõudmised töötajale, seega on ainus võimalus ennast pidevalt erialaselt täiendada, et tunda ennast konkurentsivõimelisena.

1.1.1 Kutsestandard

Murre & Kreem (2002) on defineerinud kutsestandardit kui dokumenti, mis fikseerib kutsekvalifikatsioonis määratud nõuded erialastele teadmistele ja pädevustele, tööalastele kogemustele ning üldistele isikuomadustele. Kutsestandard kirjeldab kutsetegevused tööturul

edukalt hakkama saamiseks. Kutsestandard on abivahend kooli ja tööandja üksteise paremaks mõistmiseks mis koostatakse alati töömaailma kutsest (ametist) lähtuvalt ning kutsestandard annab ülevaatliku pildi inimeste erialastest oskustest. Kutsestandard on aluseks kooli õppekavadele, mille alusel omandatakse kutsekoolis erialased oskused ja pädevused. Siinkohal on suur tähtsus tööandjate seisukohtade arvestamisel, et koostatud kutsestandard kajastaks vajalikke kompetentsusi. Murre & Kreem (2002) on välja toonud, et kutsestandard on aluseks:

- kutsekvalifikatsiooninõuete fikseerimisel
- tööturunõudmistele vastavate õppekavade loomisel
- kutseeksami ning kutsekvalifikatsioonide hindamisel
- rahvusvaheliste kvalifikatsioonide võrdlemisel
- Eesti majanduse konkurentsivõime kasvuks.

Kutsestandardite koostajateks on koolide eeldusel tööandjad, kes kõige paremini teavad ja oskavad sõnastada nõudeid, mida tööline peaks antud erialal valdama. Ainult tihe koostöö tööandjate, kooli ja teiste partnerite (kutseliitude) vahel loob eelduse, et kutseharidus saaks olla efektiivne ja sellega tagada majandusliku kasvu riigis. Kutsestandardis kehtestatud nõuded ehk lävend peaks olema omandatud kõigil vastava eriala lõpetanud õpilastel. Kutseõppe arengu raporti (Kopenhaagenist Bordeauxni..., 2009) kohaselt on kutsestandardite kasutamise eesmärk tagada, et õpitulemused oleksid fikseeritud, koolituse kohast sõltumatud ja vastaksid tööturu vajadustele ning ootustele. Ainult kindlad kutsestandardis kehtestatud nõuded tagavad tööandjatele kindluse, et kõigist haridusasutustest väljuvad ühesuguste pädevuste ja erialaste teadmistega noored töötajad. Antud nõuete ühtlustamine suurendab ka õppe kvaliteeti ja mainet tööandjate silmis, mis on Euroopa Kutsekvalifikatsiooni raamistiku peamisi eesmärke.

1.1.2 Kutsetunnistus

Kutsetunnistus on dokument, mida vajavad kõik kutsekooli lõpetajad ja väärtustavad kõrgelt tööandjad. Kutsetunnistus saadakse läbi kutseksamite sooritamise, kus demonstreeritakse kutsealaseid teadmisi ja pädevusi. Ajaloost teadaolevalt on inimeste oskust ja võimet teha oma erialal head tööd tunnustatud vastava kutse ja kvalifikatsiooni omistamisega ning seda tõendava tunnistuse või diplomiga (Levald, 2010). Kutsetunnistuse olemasolu:

- näitab töötaja erialast kvalifikatsiooni

- tõstab töötaja enesekindlust, annab teavet töötaja pädevustest ja suurendab motivatsiooni edaspidiseks enesetäiendamiseks
- tõstab töötaja usaldusvärsust ja kindlust tööandja silmis
- on tagatiseks, et töötaja teeb kvaliteetsemat tööd (Aunap *et al.*, 2006).

Kutseomistamine on protsess, mille käigus testitakse kutset taotleva isiku kutsepädevusi vastavalt kutsestandardis esitatud nõuetele. Kutseomistamise protsessis väljastatakse positiivse tulemuse korral isikule vastava taseme kutsetunnistus (Murre & Kreem, 2002). Kutsetunnistus on dokument, mis tõendab kutset omava isiku vastavust kutsestandardis kehtestatud nõuetele (Kutsesüsteemi tutvustus, 2013). Kutsetunnistuse omamine ei ole hetkel töötajal kohustuslik ning ei takista tööle asumisel, välja arvatud juhul, kui õigusaktiga on teataval ametikohal töötamiseks nõutud kutsetunnistuse olemasolu. Kutsetunnistuse omamine on tööotsijale lisaväärtus ja aitab isikul:

- suurendada edu tööturul
- saada töötajal selgust olemasolevate ja puuduvate oskuste kohta
- planeerida oma tulevikku ja edaspidist arengut
- valida sobivaid koolitusi, puuduolevate oskuste täiendamiseks
- tõendada, et kutsetunnistuse omajal on olemas kõik vastavas kutsestandardis kirjeldatud pädevused (Aunap *et al.*, 2006).

Kui õppija suudab tõestada oma kompetentsust vastavale kutsestandardile, väljastatakse talle kutsetunnistus. Kutseksamil hinnatakse kutsestandardiga kehtestatud praktilisi ja teoreetilisi teadmisi, oskusi ning kutsele sobivaid isiksusomadusi. Kõige madalamat kutsekvalifikatsiooni tunnistust on võimalik taotleda pärast kutsekooli lõppu ja see ei eelda töökogemust. Esimese taseme kutsekvalifikatsiooni tunnistus on eluaegne dokument, mida ei pea uuendama ega oma pädevuse olemasolu tõestama. Alates teise tasemega kutsetunnistusest on enamusel kutsetel vajalik töökogemus (minimaalselt üks aasta erialast tööd), seega puudub (enamasti) võimalus kooli lõpetades saada esimesest tasemest kõrgemat kutsetunnistust.

1.1.3 Kutsesüsteem mõnes Euroopa riigis

Riiklike kvalifikatsiooniraamistike väljaarendamine Euroopas on kooskõlas Bologna protsessiga ja Euroopa Kõrgharidusruumi ühtse kvalifikatsiooniraamistiku edendamise lepinguga. Elukestva õppe Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku ametlikku loomist 2008. aastal võib pidada üheks põhiteguriks, mis andis tõuke terviklike riiklike kvalifikatsiooniraamistike

arendustegevusele Euroopas. Hetkel toimub paljudes Euroopa riikides kutsekvalifikatsioonide sidumine Euroopa kutsekvalifikatsiooniraamistikuga (EQF). Kopenhaageni deklaratsiooni (Kopenhaagenist Bordeauxni..., 2009) andmetel kvalifikatsiooninõuded lähiaastatel enamikul ametikohtadel kasvavad: 20 miljonil uuel töökohal nõutakse töötajalt kõrgeimat ja 13 miljonil töökohal keskmist kvalifikatsiooni. Madala kvalifikatsiooniga töökohti jääb aga järjest vähemaks. Seega jõuame eeldavasti 2020. aastal sinnani, et 31% töökohtadest vajab kõrgeimat, 50% keskmist- ja vaid 19% madalat kvalifikatsiooni. Inimesed vajavad järjest enam kvalifikatsioone, mida väärtustatakse tööturul, mis tagavad edu ning mis on võrreldavad erinevate õppeasutuste ja riikide vahel. Kopenhaageni deklaratsiooni (Kopenhaagenist Bordeauxni..., 2009) kohaselt tingis vajadus, ühtse kvalifikatsiooniraamistiku järel asjaolu, et kvalifikatsioonisüsteemid on riigiti väga erinevad. Mõnes suuremas riigis on suuri erinevusi isegi regiooniti (nt Saksamaal). Euroopa kvalifikatsiooniraamistik (EQF) seob eri riikide kvalifikatsioonid ühtseks tervikuks, toimides tõlgendamisvahendina, et kvalifikatsioonid oleksid ühtselt mõistetavad kõigis riikides (Euroopa kvalifikatsiooniraamistik..., 2009).

2012. aasta keskpaigaks oli 15 riiki, sealhulgas Eesti, ametlikult sidunud oma riikliku kvalifikatsiooniraamistiku Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga. Ülejäänud riigid peaksid lõpetama antud protsessi 2013. aastal. Lisaks riiklike kvalifikatsiooniraamistike kasutamisele nende võrreldavuse soodustamiseks Euroopas, rõhutavad kõik riigid seda, et riiklikud kvalifikatsiooniraamistikud parandavad haridus- ja koolitussüsteemi eri osade vahelist koostööd ja suurenevad riiklike kvalifikatsioonide selgust. Riiklike kvalifikatsiooniraamistike rolli kommunikatsiooniraamistikena suhtutakse üldiselt kui olemasolevatele kvalifikatsioonisüsteemidele väärtust lisavasse, vajaduseta neid radikaalselt muuta (Qualifications frameworks..., 2012). Riiklikest kvalifikatsiooniraamistikest on lühikese ajaga saanud põhiline vahend riiklike haridus-, koolitus- ja kvalifikatsioonisüsteemide mõjustamiseks (Guidance supporting..., 2011). Peab märkima, et antud töös mainitud erinevate uuringute kohaselt on Eesti ühiskonna elanike arusaam kutsealasest kvalifikatsioonist väga minimaalne ja ühekülgne. Meil mõistab inimene kutsealase kvalifikatsiooni all eelkõige kutsekoolis omandatud haridust, mis võimaldab tal tööd (lihttööd) teha.

Allpool töös kirjeldab autor uue kvalifikatsiooniraamistiku hetkeseisu ja rakendumist mõnes Euroopa riigis.

SAKSAMAA kutsekvalifikatsiooniraamistik (DQR) hõlmab kvalifikatsioone, mis omandatakse üldhariduse, kutsehariduse ja kõrghariduse kaudu. DQR võimaldab kaardistada kõik kvalifikatsioonid, mida on võimalik omandada, esitada need omavahel suhestatuna ning

muuta need nii paremini mõistetavaks ja võrreldavaks (Development of national..., 2011). DQR-i abiga peaks suurenema Saksa kvalifikatsioonisüsteemi läbipaistvus ja usalduse suurenemine kvalifikatsiooni vastu mujal Euroopas, toetades õppija ja töötaja mobiilsust Saksamaa ja teiste Euroopa riikide vahel, parandades mitteformaalse ja informaalset õppe valideerimist ja tunnustamist. Saksamaa käsitleb mitteformaalse ja informaalset õppimise seadustamist oma riikliku kvalifikatsiooniraamistiku väljatöötamise lahutamatu osana, mis võib muuta nende riikliku kvalifikatsioonisüsteemi toimimise korda.

Saksamaal on heaks kiidetud VIII- tasemeline struktuur, mis katab kõik kvalifikatsioonide põhitüübid. Praegu puudub Saksamaal ametlik standardiseeritud süsteem, mille abil oleks võimalik valideerida mitteformaalset ja informaalset õpet (Development of national..., 2011). Saksamaa kutsekvalifikatsiooniraamistiku loomist iseloomustab põhjalik konsulteerimine ja katsetamine. Asjaosalised (kool, tööandjad) peavad seda usaldusväärse süsteemi tekkimiseks kriitilise tähtsusega etapiks. Kutseharidus baseerub töökohapõhisel õppevormil. Saksamaal on valdavalt kasutusel kutsehariduse duaalne süsteem, mida Eestis nimetatakse töökohapõhiseks õppeks. Arnold & Münch, (2000) väitel on duaalses süsteemis rõhk noorte praktilisel väljaõppel ettevõtetes reaalses tööprotsessis, mis hõlmab kaks kolmandikku õppe mahust.

Saksamaal on kutsealane praktiline väljaõpe väga populaarne, kuid antud näitaja kõrge tase võib tuleneda ka osalise kutseõppe kohustusest. Kutsehariduslike gümnaasiumide ja mitmete teiste analoogsete õppeasutuste näol on antud võimalus kutsehariduse ja üldhariduse integreerimiseks. Kutsekoolidesse õppima asuda saab kas pärast põhihariduse või keskkooli omandamist. Samuti on põhihariduseta isikutele antud võimalus osa saada kutseõppest. Saksamaa õppurid suunduvad pärast põhikooli lõpetamist suures osas kutseharidust omandama.

Kutseõppesüsteemi hea toimimise Saksamaal tagab tihe koostöövõrgustik kõigi osapoolte- tööandja, kutseliitude ja haridusasutuse vahel (Alekšs, 2008). Tööandjatel on õigus kaasa rääkida õppetöö planeerimisel ja läbiviimisel ning otsustada, kas ja kui palju õpilasi teatud erialadel vastu võtta (Berufsausbildung sichtbar..., 2003).

Saksamaa on seadnud uue kvalifikatsiooniraamistiku loomisega eesmärgid:

- suurendada hariduse ja koolituse rahvusvahelist läbipaistvust
- kiirendada liikumist õpitulemustepõhise lähenemise suunas
- soodustada läbitud moodulite ülekandmist
- hõlbustada mitteformaalse ja informaalset õpitulemi sidumist

- tugevdada kutsehariduse ja kõrghariduse vastastikust väärtustamist (Development of national...., 2011).

SOOME kutsekvalifikatsiooniraamistik (NQF) hõlmab ametlikult tunnustatud kvalifikatsioonide kõiki tasemeid. Ka Soomes peetakse tähtsaks kvalifikatsiooniraamistikku, selle tasemete võrdlemiseks ja haridussüsteemi läbipaistvuse suurendamiseks. Varemõpitu tunnustamist peetakse üheks NQF-i oluliseks jooneks ja ühtlasi elukestva õppe vajalikuks komponendiks. Soomes on soovituslik kaheksatasemeline raamistik, mida kirjeldatakse teadmiste, oskuste ja kompetentsuse abil. Kvalifikatsiooniraamistikul on sama tüüpi kvalifikatsioonid paigutatud enamasti ühele tasemele, see kehtib põhiliselt ka kutsehariduse kohta (tase IV), kuid on ka mõni erand. Konkreetsed kutsehariduse kaudu omandatud kvalifikatsioonid võidakse paigutada baaskvalifikatsioonist ka üks tase kõrgemale (tase V), kui on näha selget erinevust muude sama tüüpi kvalifikatsioonidega (nt spetsialiseerumisega). NQF-ide väljatöötamine on avaldanud positiivset mõju informaalsete ja mitteformaalsete õppe valideerimise arengule.

Soome on seadnud endale kvalifikatsiooniraamistiku loomisega eesmärgid:

- elukestva õppe edendamine
- riiklike kvalifikatsioonisüsteemide läbipaistvuse suurendamine (Development of national...., 2011).

HOLLAND kasutab kutsekvalifikatsiooniraamistikul (NLQF) VIII taset ja seda defineeritakse kui kõikide riigis olemasolevate kvalifikatsioonide süsteemset korrastamis- ja reguleerimistööd. Raamistiku baasiks on kvalifikatsioonid, mille üle on reguleeriv võim kolmel ministeeriumil (haridus- ja teadusministeerium, majandusministeerium ja tervishoiu ministeerium) (Huigens, 2012). NLQF on suunatud laialdasele hulgale huvirühmadele ning selle peamised eesmärgid on:

- suurendada Hollandi haridussüsteemi läbipaistvust
- hõlbustada riikidevahelist rännet
- suurendada kvalifikatsioonide tasemete võrreldavust
- edendada elukestvat õpet
- suurendada tööandjate ja töövõtjate arusaama kvalifikatsioonide tasemetest.

NLQF on otsustatud, et akadeemiliselt orienteeritud keskharidus asetseb EQF-i V. tasemel, enamik teisi Euroopa maid on aga otsustanud siduda sellise koolilõputunnistuse EQF-i IV. tasemega. Teiste Euroopa riikidega võrreldes on Hollandis hästi arenenud mitteformaalsete ja informaalsete õppe valideerimine (Development of national...., 2011). See

toimub alati ja on orienteeritud tööturule, haridusele ja koolitusele, lühendamaks hariduse omandamise programmi.

Hollandi eesmärgid kutsekvalifikatsiooniraamistiku loomisel on:

- edendada ja kiirendada liikumist õpitulemustepõhise lähenemise suunas
- tähtsustada elukestva õppe edendamise vajadust
- suurendada riiklike kvalifikatsioonisüsteemide läbipaistvust (Development of national...., 2011).

1.1.4 Kutsesüsteem Eestis

Eesti kutsete süsteemi arendamist alustati 1998. aastal, kui alustas tööd Kutser reformigrupp ning valmisid esimesed kutsestandardid. Alates 2001. aastast tegutseb Kutsekoda, kes koordineerib kutsete süsteemi (Aunap *et al.*, 2006). Kutsetesüsteemi reguleerib kutseseadus, mida on aastate kestel mitmeid kordi muudetud. Hetkel kehtiv kutseseaduse redaktsioon jõustus 01.01.2012. Lisaks kutseseadusele reguleerib kutsekvalifikatsiooni ka Euroopa Kvalifikatsioonide raamistik, mis määrab haridustasemete paiknemise antud riigis kehtivale kutsekvalifikatsiooni raamistikule.

Kutsesüsteem täidab Eesti majanduses olulist rolli. Nimetatakse ju professionaalseid ja kvalifitseeritud töötajad ettevõtte arengu edasivijateks. Ühtne ja kindlatel reeglitel toimiv kutsesüsteem võimaldab hinnata töötajate kutsepädevusi ning võrrelda neid kooliti kui ka rahvusvaheliselt. Hästi arendatud ja toimiv kutsesüsteem on alus tulemuslikule haridussüsteemile (Aunap *et al.*, 2006). Tööandjad on huvitatud just selgetest ja kindlate raamidega süsteemist, mis annaks neile kindluse kvalifitseeritud töötaja leidmisel. Nii nagu Levald (2010) väidab, on kutsete ja kvalifikatsioonisüsteemi põhilised tarbijad tööandjad ja töötajad. Lisaks ootavad tööandjad, et töötaja isikuomadused oleksid head ning et seda kõike võimalikult õigesti kajastaksid töötaja kvalifikatsioonitunnistused. Samuti on töötaja huvitatud, et ta saaks hea ettevalmistuse õpitud ametis ning talle omistatud kutse oleks tööandjale üheselt mõistetav. Selline kahepoolne toimiv süsteem peaks olema võimalikult paindlik, et reageerida kiiresti tööturu vajadustele. Tööjõuvajaduse prognoos (2010) haridustasemete lõikes viitab tänasest veidi suuremale vajadusele kutseharidusega töötajate järele, kuid sõltuvalt valdkonnast on nõudlus väga erinev. Üldise trendina on siiski kasvav vajadus kõrgema haridustasemega töötajate järele, kuhu kuulub ka kvalifitseeritud kutseõppeasutuse lõpetaja. Samuti ei tohiks madalama haridustaseme ning erialase ettevalmistuseta töötajaid unustada - eesmärgiks võiks olla ka neis gruppides senisest

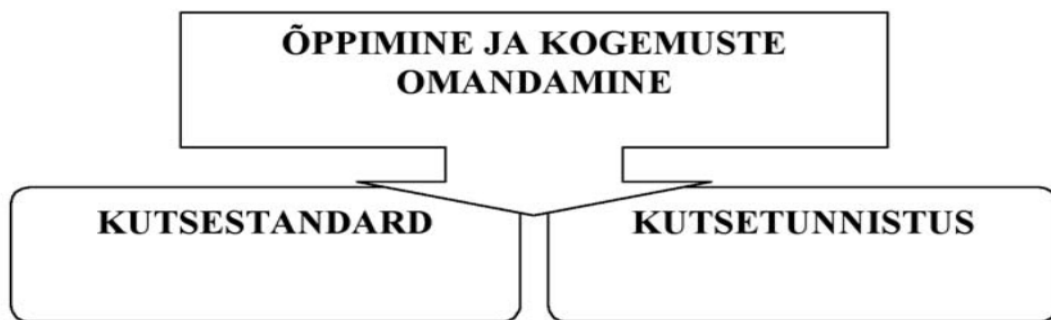
kõrgema haridustaseme või erialase ettevalmistuse pakkumine. Hanni (2003) toob üheks põhjuseks, miks järjest enam vajatakse kõrgelt haritud töötajaid, kiire tehnilise arengu ühiskonnas, mille tõttu vajavad tööandjad järjest enam töölisi, kes suudavad teostada palju erinevaid töövõtteid ühe ettevõtte piires.

Palju on vaidlusi tekitanud kutsete omistamise ja kutsekvalifikatsiooni hindamise süsteem. Siiani on olnud nendeks valdkonna sisesed organisatsioonid (nt Rõiva- ja Tekstiililiit, Kaupmeeste Liit jne), kuid uue Kutseõppeseaduse kohaselt võiks esmase kutse andja õigus minna koolile. Levaldi (2010) hinnangul peaks kutsete omistamise ja kvalifikatsiooni hindamise süsteem olema läbipaistev ja riigi poolt tunnustatud, olenemata sellest, kes seda dokumenti väljastab. Selleks peaks kutseid omistama ja kvalifikatsiooni hindama komisjonid, mille koosseisus on tööandjad, töövõtjad, erialaliidud, riigi ja kooli esindaja. Igal aastal muutuv komisjoni koosseis on väljakutse ka valdkonna õpetajatele ja tööandjatele, kes osalevad ja kogevad kutseeksamil toimuvat. Samas on tähtis, et komisjoni töö põhimõtted ja reeglid oleksid kõigis valdkondades ühtlustatud, vältimaks kutseeksami tasemete ja kvaliteedi erinevust erinevates kutseõppeasutustes. Siiani kehtiva süsteemi kohaselt on igal aastal kutseeksamite komisjon muutuv, kuid hindamisjuhendid ja kvaliteedinõuded samad. Selline süsteem aitab kaasa ka kutseõpetajate (keda kaasatakse eksamikomisjoni töös) silmaringi avardamisele ja uute ideede rakendamisele koolis. Ainult selline liikumine - erinevate kutseõppeasutuste ja tööandjate vahel - võimaldab areneda ka koolil, et vastata tööandjate nägemusele.

Inimkapitali teooria, mille majandusteadlased töötasid välja 1960tel, püüab anda seletust, miks inimestesse investeerimine hariduse läbi on vajalik ja otstarbekas. Selle majandusteadlaste teooria järgi tuleb inimestesse investeerida täpselt samade põhimõtetega ja eesmärkidega kui ettevõttesse (Arum & Beattie, 2000). Tõnisson (2004) rõhutab, et hariduse omandamine ja sellesse investeerimine tõstab inimese oskusi ja teadmisi, mille tulemusel tõuseb tööviljakust, mis omakorda tagab suurema sissetuleku. Inimese pädevused ja soov teha erialast kvaliteetset tööd, on üks olulisemaid tegureid tööelus. Kvaliteetse töö teostamiseks ei piisa vaid teadmistest, peavad olema ka oskused ja praktiline kogemus (Levald, 2010). Tööandjatega vesteldes võib üsna sageli kuulda väiteid, mille kohaselt neil napib vajalike oskuste ja motivatsiooniga tööjõudu, mistõttu tööjõud on muutunud üheks olulisemaks majanduse arengut takistavaks teguriks. Sellise olukorra parendamiseks tuleb kriitiliselt vaadata üle kõik kutsekoolides pakutavad erialad ning viia sisse muudatused, mis tulevad tööturu vajadustest. Sellise lahendusega on toiminud kutsehariduse andmine Saksamaal juba

aastakümneid. Vajalike oskustega tööjõu puudumist tõi esile Lõuna- Eesti tööjõuvajaduse (2002) uuringus 65% ettevõtetest. Probleemsemate ametirühmadena tuuakse antud uuringus välja teenindus ja müügitöötajad. Samas näitab igapäevane olukord, et need valdkonnad on ka kõige suurema tööjõu liikuvusega ja tihti rakaendatakse mittekvalifitseeritud tööjõudu.

Kutsesüsteem (Joonis 2) on üks osa Eesti kvalifikatsioonisüsteemist, mis seob haridussüsteemi tööturuga ning aitab võrrelda kvalifikatsiooni taset nii riigisiselt kui ka rahvusvaheliselt (Kutsesüsteemi tutvustus, 2013).



Joonis 2. Eesti kutsesüsteem (Allikas: Kutsekoja koduleht)

Eesti kutsesüsteemis on seni kasutusel olnud V-tasemeline raamistik, mis võeti vastu 2001. aastal, milles I tase madalaim ja V kõrgeim. Antud raamistikku peetakse aga liiga kitsaks, kirjeldamaks õiglaselt kõiki elukestva õppe kestel omandatavaid kutseoskusi. 2008. aasta 1. septembril jõustus uus Eesti Vabariigi Kutseseadus, mis jaotab Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) kaheksaks tasemeks ja ühildub jaotamise poolest Euroopa kvalifikatsiooniraamistikuga. Uue Euroopas tunnustatud kvalifikatsiooniraamistiku väljatöötamine oli tingitud suuresti tööandjate rahulolematusest. Samas suurendab selline ühtse süsteemi loomine tööjõu liikumist ja töötajate tööalase karjääri võimalusi. Uuele kvalifikatsiooniraamistikule üleminek toimub järk - järgult kutsealade kaupa kuni 2013. aastani. Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR) sisaldab kõiki ametlikult tunnustatud kvalifikatsioone (diplomeid ja tunnistusi). Need on üld-, kutse- ja kõrghariduse kvalifikatsioonid ning kutsesüsteemi kaudu antavad kutsekvalifikatsioonid ehk kutsed (Tabel 1).

Tabel 1. Formaalhariduslike kvalifikatsioonide paigutumine Eesti kvalifikatsiooniraamistikku.
(Allikas: Kutsekoja koduleht)

Formaalhariduslikud kvalifikatsioonid	EKR tasemed
Toimetuleku õppekava lõputunnistus	1
Lihtsustatud õppekava lõputunnistus Põhihariduse nõudeta kutseõppe tunnistus Põhikooli lõputunnistus	2
Põhihariduse baasil kutseõppe tunnistus	3
Gümnaasiumi lõputunnistus Kutsekeskhariduse lõputunnistus Keskhariduse baasil kutseõppe tunnistus	4
Keskhariduse baasil kutseõppe tunnistus	5
Bakalaureusekraad Rakenduskõrghariduse diplom	6
Magistrikraad Integreeritud kõrgharidusõppe diplom	7
Doktorikraad	8

Viimaste aastate ümberkorraldused kutseharidussüsteemis on lähtunud seisukohast, et õppe sisu ning tulemus peavad vastama ühtsele kvaliteedistandardile. Terves Euroopas on võetud seisukoht, et haridussüsteemi tulemuslikkust hinnatakse väljundipõhiselt. SA Innove eestvedamisel on valminud esimesed riiklikud kutseõppe moodulitest koosnevad väljundipõhised õppekavad, mille järgi alustavad koolid oma õppekavade ümbersõnastamist. Kõik õppekavad peaksid väljundipõhised olema aastaks 2017. Õpiväljunditele keskenduva lähenemise kasulikkust kutsehariduses on laialdaselt tunnustatud kõigis Euroopa riikides. Antud süsteem seob omavahel eri riikide kvalifikatsioonisüsteemid ja seeläbi aitab eri maade kvalifikatsioone vastastikku arusaadavamaks ja võrreldavamaks muuta (The shift..., 2009). Oluliseks eesmärgiks on ka mitteformaalse ja informaalse õppe tunnustamine. Mõnedes riikides (nt Saksamaa) on mitteformaalset õpet tunnustatud juba aastaid ja sealne süsteem on soosinud eriala omandamist töökohal. Seevastu Soome loodab just uue kvalifikatsioonisüsteemiga suurendada mitteformaalse õppe tähtsustamist. Elevant, Visamaa, Rinne, Aro (2006) kohaselt kergendab mitteformaalne haridus tööle saamist, seega on tähtsaks sammuks formaal- ja mitteformaalhariduse lõimimine, mille läbi suureneks noorte konkurentsivõime tööturule sisenemisel.

Pavelson (1999) on rõhutanud, et haridusasutuste soov koolitada tööturule nõutud ja hinnatud eriala spetsialiste peaks muutma ka nende lähenemist õpetamisele. Tööturule vastavate spetsialistide koolitamiseks tuleb õppeasutustel muutuda kiiremini, kui muutub töötajate nõudlus tööturul. Noored, kes asuvad täna või homme tööle, peavad varasemaga võrreldes iga aastaga aina rohkem omandama uusi teadmisi ja oskusi, leidmaks tööturul rakendust. Seda kinnitavad ka antud töös mainitud varasemad uuringud, kus selgub, et tööandjad ootavad töötajalt väga laialdast erialast kompetentsust. Peale erialaste oskuste muutuvad aina tähtsamaks ka isikuomadused. Seega nõuab antud olukord kutsekoolidelt pidevat arengut ning kohanemist uute väljakutsetega - tööandjate nõudmistele ja soovide arvestamist, aga järjest enam ka selgitustöö tegemist tulevaste õpilaste seas. Paljud noored vajavad eriala valikul toetust, suunamist ja teavitamist, eriala spetsiifika mittetundmine on ka põhjuseks, miks kutsekooli poolelijätjate protsent on kõrge. Lisaks eriala spetsiifika selgitamisele on vajalik noortele valgustada ka kutsekoolide õppeprotsesside erisust, mis oma praktilise töö ja ettevõttepraktikaga on tunduvalt erinev akadeemilise hariduse omandamisest.

Üsna levinud on haridussüsteemide jaotamine erinevate standardite alusel. Standardiseerimine peegeldab seda, kuidas süsteem garanteerib, et kindlale haridusastmele vastaks kogu riigis ühesugune teadmiste kvaliteet (Allmendiger, 1989). Riigisiselt ja rahvusvaheliselt aktsepteeritavad standardid peaksid kehtima kõigis haridusastmetes, samuti peaksid nende tasemed olema võrreldavad. Helemäe, Saar, Võormann (2000) hinnangul tagab standardiseeritud süsteem tööandjale teadmise, millised pädevused on antud haridustunnistuse omajal; töö ja töötegija vastastikust sobimist ei pea enam katsetega kindlaks tegema. Niisugune süsteem annab tööandjatele lihtsal teel ülevaate tööle kandideerijate tasemest ning tööandjad ei peaks kulutama lisaressurssi selle selgitamiseks. Antud töös käsitletud varasemad uuringud aga näitavad, et hetkel on veel standardid kooliti ja riigiti väga erinevad ning tööandjad ei ole nendest teadlikud.

Descy & Tessaring (2001) hinnangul muutuvad erinevad kvalifikatsioonid ja haridust tõendavad dokumendid tööturul aina olulisemaks. Nende puudumine takistab noortel sisenemist tööturule ning vanemal generatsioonil konkurentsipüsida. Samas kirjutab Eamets (Annus, Arukaev, Eamets, Kraut & Paabut, 2003), et formaalset haridust tõendavad dokumendid edastavad aina vähem vajalikku informatsiooni personali värbamiseks. Tunnistused ja diplomid ei anna töötaja kohta tõest infot, ning ei kajasta tema tegelikke oskusi ja teadmisi. Üldjuhul ollakse seisukohal, et vanema generatsiooni esindajatel on ette näidata tunduvalt vähem ja madalama haridustasemega formaalharidust tõendavaid diplomeid, kuid

nad omavad tunduvalt enam mitteformaalset haridust praktiliste teadmiste ja töökogemuse näol.

Suurim vastuolu kutsehariduse ja tööandjate ootuste vahel seisneb selles, et hariduspoliitika näeb ette kutsehariduse laiapõhjalisust, tööandjad eelistavad seevastu varasema töökogemusega ehk nende jaoks juba kitsalt spetsialiseerunud tööjõudu (Eesti kutseharidussüsteemide..., 2009). Seda kinnitab ka Tõnissoo (2004) bakalaureusetöö, kus 91% küsitletud kutsekoolide lõpetanute hinnangul on tööandjatele tööjõu palkamisel esmatähtis varasem töökogemus ja tunduvalt vähemtähtis (36%) õppeedukus. Küsimusele: *Kas äsja kutsekooli lõpetanud töötajatel on madal motivatsioon / puudub harjumus tööd teha?* vastas 37% pigem jah ning 33% pigem mitte. Vastati ka, et kutsekoolis omandatud teadmised ja oskused on tihti liiga ebapraktilised (41%).

Ehkki mõningaid kutseid saab omandada vaid formaalhariduse väliselt (korstnapühkija, kahjuritõrjuja), omistatakse neid vastavates koolides koolitustel ja kursustel. Kõik kutsekooli lõpetajad saavad täna lõputunnistuse, millel on märgitud, mida ja millises mahus ta on õppinud, kuid lõputunnistus ei taga veel eriala kvalifikatsiooni (Levald, 2010). Valdavalt on kutsekooli lõpetajal võimalik sooritada ka oma eriala kutseeksam, ning selle positiivse soorituse korral väljastatakse kutsetunnistus, mis näitab saadud eriala ja kvalifikatsiooni.

Alates 2004. aastast on kutseõppeasutustes võimalik sooritada kutseeksam kui kooli lõpueksam. Täisakrediteerimise edukalt läbinud õppeasutus saab edaspidi võimaluse anda oma lõpetajatele kutse, mis on kompetentse erialaorganisatsiooni tõendatud erialane kompetentsustõend, mis sisuliselt näitab lõpetaja oskuseid. Praegu on kutseeksamite sooritamine ja kutse saamine õppetööst ning kutsekooli lõpueksamitest suhteliselt eraldatud, vaid mõned valdkonnad on need ühendanud. Selle uuendusega juurutatakse süsteemi, mis toimib kõigis arenenud riikides (Kurm, 2012). Ühtne süsteem aitab ka tööandjatel mõista kutsekooli lõpetajate tunnistuse väärtust ja tähtsust. Kuni ühtse süsteemi jõustumiseni oli kvalifikatsiooni tasemed riigiti väga erinevad. Kui võrrelda eelnevaid Euroopa kutsetasemeid Eesti kutsekvalifikatsiooni tasemega, võime tõdeda, et meie I tasemega kutsekvalifikatsioon vastas nt Soomes kehtiva III taseme kvalifikatsiooniga. Eesti kutsesüsteem eeldas teise ja kolmanda tasemel töökogemust, mida Soomes aga ei nõutud.

Kutseeksami sooritamine lõpueksamina või ühe aasta jooksul pärast kutseõppeasutuse lõpetamist on õpilasele tasuta, selle kulud kaetakse riigieelarvest. Aastate lõikes on kutseeksami sooritajate arv järjepidevalt kasvanud, kuid see on siiski seni jäänud oodatust

väiksemaks. Paljudel erialadel ei ole ka täna kutseeksami tegemine võimalik, kuna puudub valdkondlik kutse andja. Haridus- ja Teadusministeeriumi andmetel sooritas näiteks 2003/2004. õppeaastal kutseeksami 8% kutsekooli lõpetajatest ja 2011/ 2012. õppeaastal juba 53% kutsekooli lõpetajatest (Tabel 2). See näitab, et iga aastaga muutub noorte seas tähtsamaks lõpetada kool kutseeksamiga ja omandada lisaväärtusena kutsetunnistus, mis loob eeldused tööotsinguteks väljapool kodumaad.

Tabel 2. Eksamil osalejate osakaal lõpetajatest (Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kutseeksami sooritajad	8%	9%	24%	26%	34%	40%	48%	56%	53%

Kutseeksamite süsteem on Eestis toiminud veel suhteliselt lühikest aega ning selle tähtsus on valdkonniti erinev. Vesteldes tööalaselt erinevate tööandjatega selgub, et on valdkondi, kus kutsetunnistuse olemasolu on tööellu astumisel väga oluline. Samas on erialasid, kus tööandjad ei väärtusta kutsetunnistust ega tea selle sisulisi tagamaid. Kutsesüsteemi selgitamist tööandjatele, keda see kõige enam puudutab, on tehtud väga minimaalselt. Lumi (2004) hinnangul on paljude tööandjate silmis kutsetunnistuse usaldusväärsus madal, kuna kooliti peetakse õppe kvaliteeti ja tunnistuse väärtust erinevaks. Kopenhaageni deklaratsioonis rõhutatakse Euroopa mõõtme olulisust ja kutsehariduse alase koostöö tugevdamise vajadust, et edendada oskuste ja kvalifikatsioonide usaldusväärsust, läbipaistvust ja tunnustatust, pannes sellega aluse inimeste suuremale liikuvusele ning võimaldades ligipääsu elukestvatele õppele. Priilinn (2004) on seisukohal, et tööandjad peaksid eelistama kutsetunnistusega töötajat, sest see oleks kindlam valik kui ainult kutsekooli lõputunnistusega kandidaat, sest kutsetunnistus tõendab ja kinnitab vajalike oskuste tegelikku olemasolu töötajal. Erinevatest uuringutest lähtuvalt (Nestor, 2012; Taru & Lindemann, 2007; Tõnissoo, 2004) võib väita, et tööandja jaoks on hetkel kõige olulisem, et töötaja sobiks antud ametisse ja teeks kvaliteetset tööd. Tööle võtmisel on olulisteks kriteeriumiteks töötaja isikuomadused, hoiakud ning väärtushinnangud, mida on raske muuta ja kujundada. Tööandjate hinnangul on oluliselt kergem õpetada uusi erialaseid pädevusi ning anda töökohal nõutavaid teadmisi inimesele, kes on valmis õppima ja motiveeritud. Ahola, Kivinen, Rinne (Ahola, Kivinen, Rinne 1991, viidatud Pavelson 1999 j.) väidavad, et töö ja

tulevaste töötajate nõuete sobitamine pole ainult ettevõttesisene protsess, vaid kujutab endast laiapõhjalist regionaalset protsessi, mille käigus ühtlustatakse tööpakkujate ja tööotsijate nõudmised tööturul.

Kutsehariduse laiapõhjalisuse tõttu toimub koolides pigem algteadmiste omandamine ja erialase vundamendi loomine. Seega on tööandjad sunnitud tegelema tööjõu koolitamisega vastavalt oma ettevõtte spetsiifikale. Sellise tegevuse juures seisavad paljud tööandjad silmitsi probleemiga, kes viib läbi ettevõtte spetsiifikast tuleneva koolituse: kas iga firma ise, tellides endale koolitaja või selleks loodud haridusasutus. Tegelikult on tööjõu tellijaks nimelt tööandja, kes selle eest ka koolituste kaudu kulutusi kannab (Pavelson, 1999). Ka hariduse kvaliteedi probleem on seotud tööandjaga. Tööandjad tahavad võtta tööle töötajaid, kes annavad neile koheselt väärtust. Enamik tööandjaist eeldavad teatavat varasemat töökogemust ja tahavad, et värvataval töötajal oleks majanduslik mõtlemine, suhtlemisoskus ja erialased oskused mis kindlustaks neile koheselt tulutoova töötaja. Sotsiaalsed oskused, sh meeskonnatöö oskus ja valmisolek koostööks, on olulised väärtused ka ametialases suhtluses (Tõnissoo, 2004). Paraku on Eesti haridussüsteemis praegu veel ka kutsekoolides prioriteediks erialaoskuste andmine ning üldainete ja teiste eriala toetavate ainete maht suhteliselt väike. Ka praktikakogemust ei saa pidada piisavaks erialase töö kogemuseks. Siinkohal ongi lootus olukorra parendamiseks 2013. a toimuval õppekavade reformil, et uute õppekavade baasil ja lõimimise tulemusel lõpetaksid kooli õpilased, kes oleksid tööandjatele senisest vastuvõetavamad ka üldise töökultuuri aspektist.

Töökultuur on tihedalt seotud töö tulemuslikkuse ja kvaliteediga: see on nii ettevõttes kui ka õppeasutustes. Seega, kui defineerida, mida me mõistame töökultuuri alla mingis valdkonnas, siis peaksime lähtuma neist tegureist, mis tagavad töö tulemuslikkuse ja kvaliteedi selles valdkonnas. Samas võime töökultuuriks pidada ka tööse suhtumist. „*Töökultuuri defineeritakse kui erinevate meetodite, vahendite, väärtushinnangute ning hoiakute ja käitusunormide kogum, mis on omane mingis kindlates kultuuritegevuse valdkonnas töötavatele inimestele*“ (Töö- ja koostöökultuur... 2004:188). Milline töökultuuri ettevalmistustase on antud erialal töötamiseks vajalik ja kui suures mahus täidab sellest haridusasutus, on tööandja enda määrata (Pavelson, 1999). Tööelus peetakse oluliseks suhtlemist, mistõttu on väga olulised pädevused suhtlemis- ja kuulamisoskus. Suhtlemisoskuse kvaliteet sõltub suurel määral isikuomadustest, mis on mingil määral arendatavad (Murre & Kreem, 2002). Hetkel on suhtlemisoskus tänu tehnoloogilise arenguga jäänud noortel inimestel tahaplaanile. Pigem suheldakse erinevate

kommunikatsioonivahendite vahendusel, kui silmast silma. Sellest tulenevalt on hakatud kutsestandardites pöörama suuremat tähelepanu isikuomadustele ja nende arendamisele. Murre ja Kreem (2002) hinnangul annab see haridusasutustel võimaluse teadlikult ja järjepidevalt suunata õpilaste isikuomadusi ja väärtushinnanguid. Suhtlemine ja kaaslaste väärtustamine on mitte ainult tööelus hinnatud oskus, vaid omaette väärtus igapäevaelus. Tähtsamate väärtuste hulka kuulub samuti tööharjumus, mida rõhutab ka Leppik (2002). Tööharjumus on üks võtmepädevusi, mida hindavad kõrgelt kõik tööandjad ja mille kujundamine algab juba kodunt. Leppiku (2002) hinnangul on tööharjumuse kujundamisel väga tähtis roll õpetaja ja praktikajuhendaja eeskujul. Samuti ei saa unustada kodust eeskju.

1.2. Kutseeksami sooritamise aktiivsus

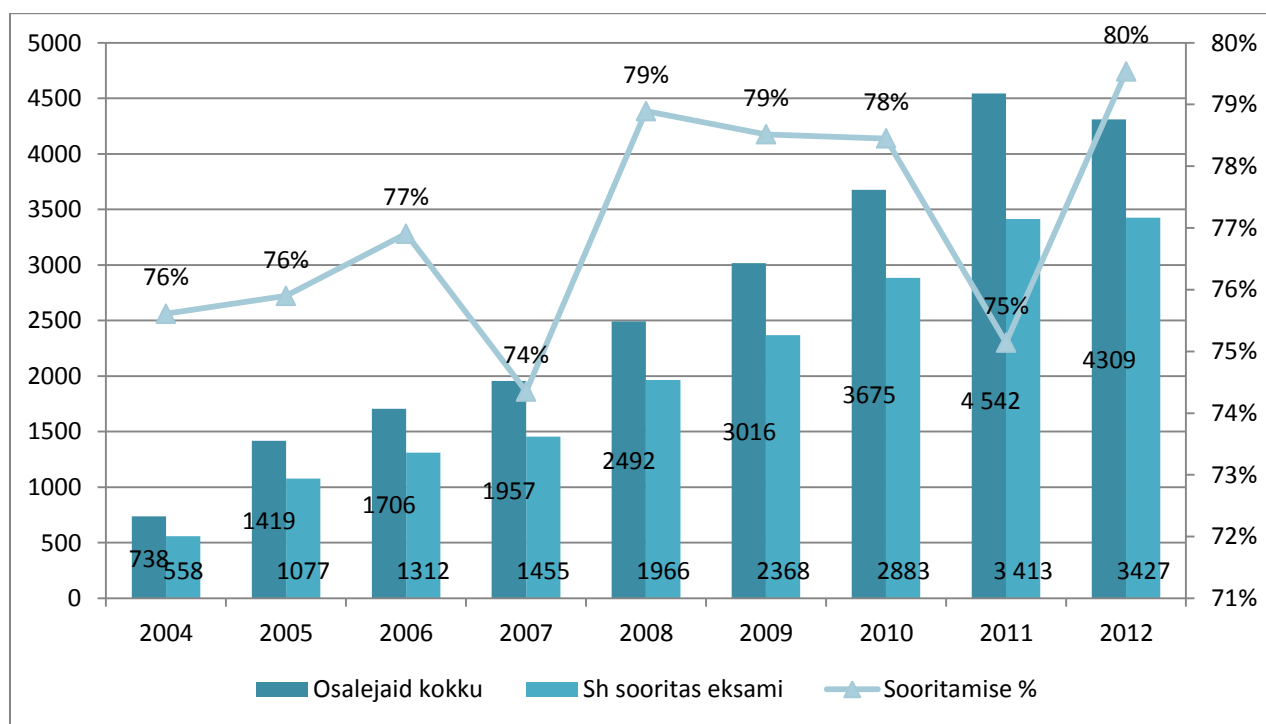
Euroopa Komisjoni raportis „Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava“ (2010) on välja toodud, et 2020. aastaks peaks kvalifitseeritud tööjõudu eeldavate töökohtade arv Euroopa Liidus suurenema 16 miljoni võrra ning vähest kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade arv peaks vähenema 12 miljoni võrra. Need andmed kinnitavad, et meie koolilõpetajad peaksid tööturul rakenduse leidmiseks olema väga kõrgelt kvalifitseeritud erialaspetsialistid. Samas muutub oluliseks ka erialadevaheline lõimumine. Üks võimalus kindlustada ennast tööga, on omandada kooli lõpetades ka erialane kutsetunnistus.

2001. aastast alates on erinevad kutset omistavad organid andnud omas valdkonnas välja kutsetunnistusi. Kutsetunnistuse omamine on vabatahtlik ning ei ole üldjuhul töötamise eeltingimus. Samas on valdkondi, kus kutsetunnistuse olemasolu on õigusaktiga nõutud (nt kahjuritõrjujad, arhitekt). Iga aastaga suureneb kutsekooli lõpetajate seas kutseeksami sooritajate arv. Kutseharidusstandard sätestab võimaluse lõpetada kool kutse- või erialase lõpueksami asemel kutseeksamiga. Boonuseks on see, et kutseõppeasutuste lõpetajatele tasub kutsetunnistuse maksumuse Haridus- ja Teadusministeerium. Kutseeksami sooritamise võimalus on aastate jooksul oluliselt laienenud. Kutsekoja andmetel oli 2004. aastal võimalik kutseksam sooritada 14 kutsel, 2009. aastal 60 kutsel ning 2012. aastal juba 99 kutsealal.

Haridus- ja Teadusministeeriumi kutse- ja täiskasvanuhariduse osakonna andmetel (M. Reinhold isiklik kirjavahetus 03.02.2013) on aasta-aastalt kasvanud lõpetajate arv, kes kooli lõpetades sooritavad erialase kutseeksami esmase taseme. Noored tööturule siirdujad on teadvustanud, et kutsetunnistuse olemasolu annab lisaväärtuse ja kindlama võimaluse saada erialast tööd, eelkõige Euroopa Liidu riikides. Õppijad on teadvustanud, et tööturule sisenedes

ei piisa vaid akadeemilisest tunnistusest. Oluliseks lisaks eduka karjääri kindlustamiseks on ka kutsepädevusi tõendavad dokumendid.

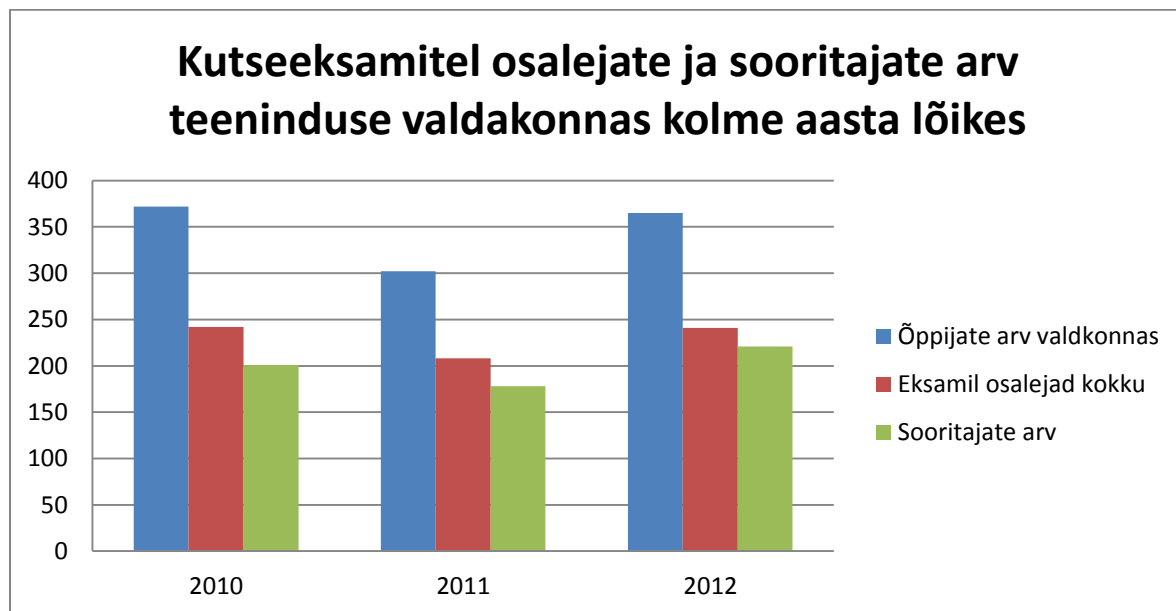
Joonisel 3. võib näha, et 9 aastaga on kutseeksamil osalejate ja sooritajate arv näiliselt suurenenud 5,8 korda ja eksami sooritajate arv 6,1 korda. Kui 2004. aastal läks kutseeksamile 8% kutsekooli lõpetajatest, siis 2012. aastal on see tõusnud 53%ni. Siinkohal tuleb aga märkida, et 2004. aastal oli võimalik kutseeksamit sooritada vaid 14 erialal ja 2012. aastal 99 erialal, mille tõttu on loomulik ka osalejate arvu kasv. Kutseeksami sooritajate protsent on kõikunud 74st kuni eelmisel aastal saavutatud 80%ni. Sooritusprotsent näitab, et koolides omandatakse kvaliteetne haridus, millega peaks olema rahul nii tööandjad kui õppijad.



Joonis 3. Kutseeksamite sooritamine kutseõpet pakkuvas õppeasutustes 2004-2012 (Allikas: Haridus- ja Teadusministeeriumi andmed)

Liivimaa Kutsekoolides on võimalik õppida teeninduse õppekava põhiselt 13 erineval erialal ja sooritada 9 erinevat kutseeksamit, mis ei eelda töökogemust ja on õppeaja lõppedes õpiväljundiks. Antud valdkonnas on lõpetajate arv viimasel kolmel aastal jäänud 302 ja 372 vahele. Üldiselt läheb teeninduse valdkonna lõpetajatest kutseeksamile keskmiselt 66% ning keskmiselt 87% eksamil minejatest sooritab eksami positiivsele tulemusele (Joonis 4). Kõige enam lähevad kutseeksamile juuksuri eriala lõpetajad (94%) ning sooritavad selle ka

kõige kõrgemale tulemusele (93%). Juuksuri eriala lõpetajad suunduvad tööturule ka väljaspool Eestit, kus juuksurite kutsetunnistus on aga väga nõutud. Näiteks Soomes, kuhu juuksuri eriala lõpetajad järjest enam tööle suunduvad, on kutsetunnistuse omamine välismaalasel lausa kohustuslik. Seega on õppijatel oluline kooli lõpetades kutseksam sooritada ja saada rahvusvaheliselt (Euroopa Liidu maades) aktsepteeritud tunnistus.



Joonis 4. Teeninduse valdkondade kutseksamil osalejate ja sooritajate osakaal kolme aasta lõikes (Allikas: Haridus- ja Teadusministeeriumi andmed).

Kõige vähem lähevad kutseksamile puhastusteeninduse eriala õppijad (kodumajanduse eriala puhastuse suund ja puhastustööde juhid), vaid 38% lõpetajatest ning ka nende kutseksami sooritamise tase jääb alla 80% (79%). Nende andmete õigsuses võib olla eksitavaid faktoreid, kuna mitmes Liivimaa Kutseõppeasutuses õpetatakse kodumajanduse eriala, mis on erinevates koolides erineva suunaõppega (nt käsitöö, toidlustus, põllumajandus ja puhastusteenindus). Seetõttu arvab autor, et andmete tõlgendamises ja jaotamises erinevate kutseksamite vahel on tekkinud teatud nihked, mistõttu andmed ei pruugi olla päris tõesed.

1.3. Varasemad uuringud

Kutsekoja andmetel (I. Lepiku isiklik kirjavahetus 05.10.12) ei ole hetke seisuga põhjalikku tööandjate uuringut kutseksamite, kutsetunnistuste ja kutsepädevuste osas teostatud. Üheks põhjuseks võib siin mainida, kutsesüsteemi uudsust, tööandjate valimi

pidevat muutust ja geograafiliselt väga laia üldvalimit. On küll erinevaid uuringuid, milles on käsitletud mõne küsimusega nii tööandjate arvamust lõpetajate pädevuste kui ka kutsetunnistuse tähtsuse kohta.

2013. aasta alguses valmis SA Innove algatusel Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring (2013), mille eesmärk oli välja selgitada kutsekooliga koostööd tegevate ettevõtete ootused ja hoiakud praktikakorraldusele ja kuidas muuta kooli ja ettevõttevahelist koostööd efektiivsemaks. Uuringus on ühe punktina käsitletud ka tööandja ootuseid praktikandile. Praktikanti võib tinglikult võrdsustada ka tööle asuva töötajaga. Uuringus selgub, et tööandjad ootavad praktikandilt üldiseid isikuomadusi - initsiatiiv, tähelepanelikkus, korrektsus ja vastutustundlikkus.

2012. aastal viis Tamm (2012) läbi uuringu, mis kajastab kutseeksami komisjoni liikmete hinnangut kutseeksamitele. Käesolevat uuringut võib tinglikult pidada sellega sarnaseks, kuna enamus kutseeksami komisjoni liikmetest on ka kutsekooli lõpetajale tööandjateks. Antud uuringus selgub, et kutseeksamid võiksid tööandjate jaoks omada suuremat tähendust kui vaid kinnitust töötaja/potentsiaalse töötaja kompetentsusest. Kutseeksamite sooritamise olulisust tööandjate silmis, tagamaks kutseeksami sooritanutele paremad võimalused tööturule sisenemiseks, hindasid aga nii eksamikomisjonide liikmed kui eksami sooritanud suhteliselt madalalt. Pikemas perspektiivis ei soodusta taoline situatsioon, pidades silmas Eestis töötamise võimalusi, kutse taotlemist.

Kutseõppeasutuste vilistlaste uuringus (Nestor, 2012) paluti vilistlastel hinnata, kas kutsetunnistus on tööturul edukas olemiseks üldse vajalik. Kutsetunnistust pidas väga oluliseks 32% kõigist vastajatest. Valdav osa oma arvamuse põhjendajatest ütlesid siiski, et hetkel ei ole kutsetunnistus tööturul veel oluline ning sellest palju olulisem on valdkondlik reaalne töökogemus. Paljud vastanud ja põhjendusi toonud vilistlased mainisid, et välismaal on kutsetunnistused hoopis tähtsamad kui Eestis.

Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuringus (Haridus- ja Teadusministeerium 2008) esitatud küsimusele: *Kuidas on kutsekoolide lõpetajate tase Teie arvates viimasel neljal aastal (2005-2008) muutunud?* arvas 35% vastanuist, et tase on jäänud enam-vähem samaks ja 38%, et see on pigem paranenud. Uuringust selgub, et äsja kutsekooli lõpetanud töötajate erialased oskused vajavad täiendamist ka sellisel juhul, kui töötaja omab kutsetunnistust. Nimetatud uuringu olulisimaks positiivseks aspektiks on asjaolu, et tööandja peab kutsetunnistust kutsehariduses väga oluliseks.

Taru ja Lindeman (2007) on uurinud kõrgharidusega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide hinnanguid ja ootuseid 3 -aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele. Antud uuringu peaesmärk oli saada ülevaade tööandjate (küsitleti 387 tööandjat) ootustest ja hinnangutest 3+2 haridussüsteemis bakalaureuseõppe lõpetanud töötajatest. Uuringus selgub, et väga oluliseks peetakse eesti keele oskust, isikuomadusi, põhieriala, oluliseks peeti praktiliselt kõiki pädevusi: erialateadmised ja -oskused, sotsiaalsed oskused, õppimisvõime, kriitiline mõtlemine, arvutioskus, eneseväljendus ja silmaring. Veidi vähemtähtsaks, kuid siiski samuti oluliseks peetakse võõrkeelte oskamist.

Tõnissoo (2004) bakalaureusetöös on kutsekooli lõpetajad välja toonud arvamuse, mida tööjõu palkamisel tööandjad arvestavad või soovivad kõige enam. 91% vastanud lõpetajate meelest on tööandjale esmatähtis varasem töökogemus, 36% pidas õppeedukust vähemtähtsaks.

Äripäeva (17-21.09.2012) kiirküsitluse küsimusele: *Kas eelistaksite kutsetunnistusega töötajat?* vastasid tööandjad jaatavalt 71%, eitavalt 29% (vastajaid 93).

1.4. Uurimuse eesmärk ja hüpoteesid

Breen (2005) on öelnud kutseksamite süsteemi arenemise esimestel aastatel, et nii kutseksamite sooritamine kui ka kutsetunnistuse väärtus, on segane tööandjatele ja ka koolilõpetajatele. Igapäevatööst lähtudes on käesoleva uurimuse autor arvamusel, et antud segadus valitseb ka praegu, kui kutseeksameid on sooritatud juba üle kümne aasta.

Töö eesmärgiks on välja selgitada teeninduse õppevaldkonna tööandjate hinnang kutsetunnistusele ja kutsetunnistusega kaasnevatele kutsepädevustele. Kuna teeninduse valdkonnas on kutseksamite sooritajate osa kõige kõrgem ja teeninduse valdkond on kutsekoolides enam õpetatav valdkond, pidasin vajalikuks uurida nimetatud valdkonna tööandjaid, selgitamaks nende arvamust kutsetunnistusest ja kutsetunnistuse tähtsusest reaalses tööelus. Autor palus tööandjatel hinnata ka kutsetunnistusega kaasnevate kutsepädevuste kõige tugevamat ja nõrgemat külge ning kutsekoolilõpetajate üldpädevusi. Töös annan ülevaate ka kutseksamite sooritamise kutseõpet andvates õppeasutustes viimase üheksa aasta lõikes.

Varasematele uuringutele (Tamm, 2102; Nestor, 2012) toetudes püstitati järgmised hüpoteesid:

1. Enam kui pooled teeninduse valdkonna tööandjad ei pea oluliseks kutsetunnistuse omamist töötaja tööle kandideerides.
2. Enam kui poolte tööandjate hinnangul ei oma kutsetunnistus reaalses tööelus tähtsust, sest ei garanteeri kõrgeid kutsealaseid pädevusi.
3. Tööandjad hindavad kutsekooli lõpetaja pädevustest kõige kõrgemalt kutsepädevusi.
4. Tööandjad eelistavad töölevõtmisel konkreetse kandidaadi isikuomadusi kutsetunnistusele.

2. UURIMUSTÖÖ METOODIKA

2.1. Valim

Eestis oli 2013. aasta alguse seisuga 41 kutseõppeasutust (Haridus- ja Teadusministeerium, 2013). Empiirilise uurimuse valim moodustati Liivimaa Kutseõppeasutuste 2012. aasta jaanuaris ja 2012. aasta juunis kooli lõpetanud ja erialasele tööle asunud teeninduse valdkonna lõpetajate tööandjate üldkogumist. Tööandjaks nimetab autor ettevõtet või asutust, kuhu asusid erialasele tööle teeninduse valdkonna 2012. aasta lõpetajad. Ankeedile aga vastasid antud asutuses töötavate lõpetajate otsesed juhid, kes suudavad kõige täpsemini hinnata erialaseid oskusi ning kes osalevad töölevärbamise protsessis.

Liivimaa Kutseõppeasutused on ühise võrgustiku loonud Lõuna- Eesti piirkonna kutseõppeasutused. Visiooniks on Kutseõppeasutuste koostöövõrgustiku arendamise kaudu piirkonna tasakaalustatud jätkusuutliku majanduse ja sotsiaalse arengu tagamine ning piirkonna konkurentsivõime tõstmine (Linnus, 2010). Liivimaa Kutseõppeasutuste hulka kuulub hetkel 11 kooli, seitsmest erinevast maakonnast (algselt oli 12 kooli, Vana- Antsla Kutsekeskkool on ühendatud Võrumaa Kutsehariduskeskusega).

1. Heino Elleri nimeline Tartu Muusikakool
2. Järvamaa Kutsehariduskeskus
3. Luua Metsanduskool
4. Olustvere Teenindus- ja Maamajanduskool
5. Põltsamaa Ametikool
6. Räpina Aianduskool

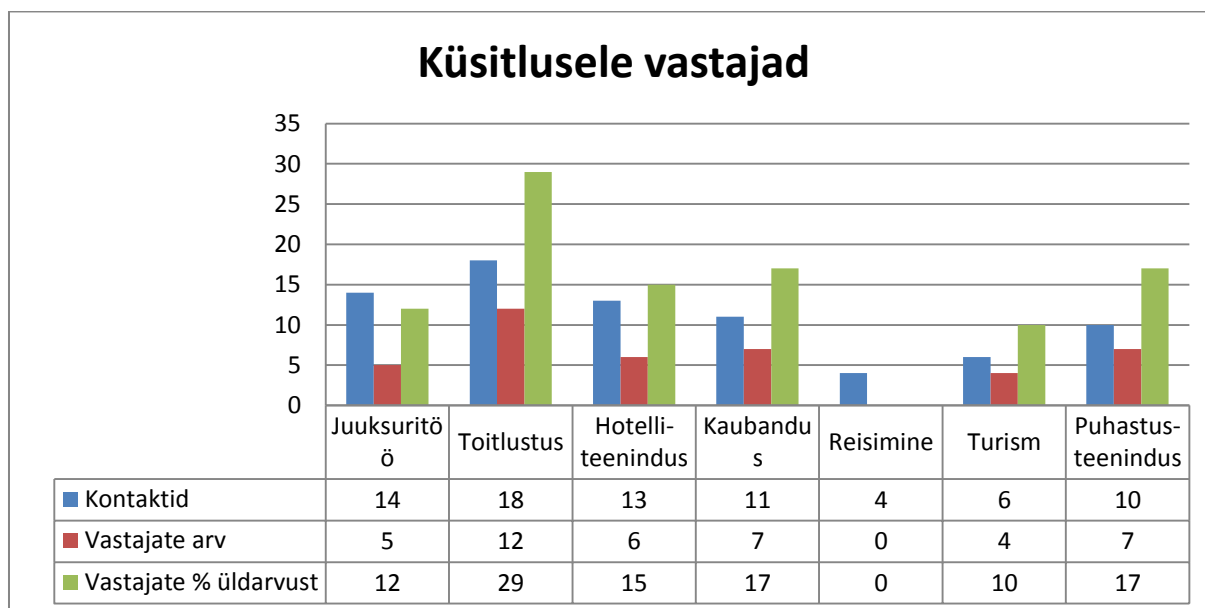
7. Tartu Kunstikool
8. Tartu Kutsehariduskeskus
9. Valga Kutseõppekeskus
10. Viljandi Ühendatud Kutsekool
11. Võrumaa Kutsehariduskeskus

Tööandjate uuringu osas jäävad aga välja kõik need Liivimaa Kutseõppeasutused, kus puudub teeninduse valdkond. Seega jääb valimisse 7 kutseõppeasutust, kus õpetatakse teenindusvaldkonna erialasid. Tööandjate uuringu valikul lähtus autor põhimõttest, et valimis oleksid esindatud:

- kõik teeninduse valdkonna erialasid õpetavad Liivimaa Kutseõppeasutuste tööandjad
- erineva töötajate arvuga tööandjad
- erineva asukohaga tööandjad
- erineva teenindusvaldkonna tööandjad.

Uuritava üldkogumi moodustavad Liivimaa Kutseõppeasutuste teeninduse valdkonna 13 eriala lõpetajate tööandjad, mis on koondatud 7 suuremasse rühma. Valimi moodustamisel kasutas autor järgnevat protseduuri: küsitluseks vajalikud kontaktid leiti kutseõppeasutuste kaudu. Kuna koolid võtavad vilistlaste tagasisidet, siis on koolidel olemas andmed lõpetajate kohta. Töö autor palus kõigi antud koolide teeninduse valdkonna 2012. aasta eralasele tööle asunud lõpetajate, tööandjate kontakte. Esialgu planeeriti valimi moodustada juhusliku valiku teel, kasutades põhimõtet, et kõik Liivimaa Kutseõppeasutused, kus õpetatakse teeninduse valdkonna erialasid, saaksid osaleda vähemalt ühe eriala tööandjatega. Kontaktide kogumise käigus aga selgus, et erialasele tööle rakendunud lõpetajaid on suhteliselt vähe, mistõttu tuli valimiks võtta kõik tööandjate kontaktid, mida oli võimalik koolidest saada. Koolidest laekusid 87 tööandja kontaktid, millest 11 tööandjat kattus (olid tööandjaks mitme kooli ja eriala lõpetajatele). Seega kogu valimiks jäi 76 tööandjat, kellele väljastasid ankeedi. Küsimustiku täitis 41 tööandjat, seega vastas 54% küsitletutest. Kõige enam oli vastajaid toitlustuse valdkonnas - 12 tööandjat. Kõige väiksema vastanute arvuga oli reisimine - vastajate arv oli 0 ja turism, kus vastajate arv oli 4 (Joonis 5.). Reisimise ja turismi valdkonna vähene vastajate arv on tingitud sellest, et valdkonna erialasele tööle asujate arv on väga väike. Reisimise valdkonnas on kutseeksamit võimalik sooritada alles pärast aastast töökogemust, seega ei ole õppijal kooli lõpetades kutseeksamite tegemise võimalust. Samas on toitlustuse valdkond üks suuremaid teeninduse valdkondi, samuti on erialasele tööle rakendumise osakaal üks suuremaid. Hämmastas juuksurite vähene vastajate arv, sest

juuksuritöö valdkond on just see, mis töö autori arvates väga hindab kutsetunnistuse olemasolu ja tööandjad on väga koostööaltid ja teadlikud kutseeksami protsessist.



Joonis 5. Ankeedile vastajate osakaal erialati.

Ankeedi täitnute demograafilised karakteristikud on järgmised: 14 (34%) alla 10 töölisega ettevõtet; 3 (7%) ettevõtet 10- 20 töölise; 20 - 30 ja 30- 50 töölise ettevõtteid oli mõlemal 5 (12%) ning üle 50 töölise ettevõtteid 7 (17%). Oma tööliste arvu ei olnud märkinud 7 ettevõtet. Otseste ankeeti täitnud juhtide vanus oli aga järgmine: kõige enam vastanuid oli 40-50 aastaste grupis 14 (34%), 35- 40 aastaste grupis 11 vastanut (27%), 30 - 35 aastaste grupis 8 (20%), alla 30 aastaseid 5 (12%) ja kõige vähem üle 50 aastaseid juhte 3 (7%). Varasem kogemus kutsekooli lõpetajatega oli 81 % ettevõtetest ja 19 % vastanutest oli esmakordne kogemus tööle võtta kutsekooli vahetult lõpetanud töötaja.

2.2. Protseduur

Andmekogumisinstrumenti väljatöötamine algas oktoobris 2012, kui varasemate uuringute analüüs oli toimunud. Töö erialase kirjandusega aga jätkus paralleelselt ankeedi koostamise ja küsitlusega. Pilootankeeti testisid eelnevalt juuksuri kutseõpetajad (viis õpetajat), kes on ise samuti tööandjad. Pärast piloteerimist muudeti testi vastavalt soovitudele (nt laiendati valikuid töötajate nõrgema ja tugevama külje nimistus; muudeti ettevõttes suuruse gruppe) ning seejärel jagati küsimustikud teistesse valimisse kaasatud ettevõtetele. Küsitlus oli anonüümne ja viidi läbi e-küsitlusena Google Drive keskkonnas ajavahemikul 25.11.2012. kuni 03.02.2013. Teadustöö eetilistest nõuetest lähtuvalt pidasin küsitluse läbiviimist veebikeskkonnas kõige

anonüümsemaks. Antud keskkonnas täidetud küsitluste korral ei ole võimalik vastajaid tuvastada meiliaadressi ja käekirja järgi, mis suurendab ka küsitavate turvalisust. Küsitluse läbiviimise eeliseks veebikeskkonnas on ka see, et on võimalik küsitleda geograafiliselt väga laia valimit. Puuduseks võib aga olla oskamatus arvutikeskkonda kasutada. Kõigile valimis olevatele juhtidele saatis autor meili, paludes küsimustik täita. Töö autor pakkus võimalust saada küsimustik ka paberkandjal, kuid keegi ei soovinud seda kasutada. Kuna esialgu oli vastajate osalus väga väike, alustasin ka tööandjatele helistamist ja selgitustöö tegemist. Selle tegevuse tulemusel suurenes vastajate protsent, kuid jäi siiski oodatust väiksemaks. Ankeedile vastas 54% küsitletutest.

Uurimis eetika kohaselt ei ole tulemusi moonutatud ja muudetud, kõik vastused on esitatud õigelt ja ausalt. Ankeetide kontrollimine ja tulemuste kodeerimine toimus veebruaris 2013, millele järgnes tulemuste analüüs ja arutelu. Magistritöö viimistlemine toimus perioodil aprill - mai 2013. aastal.

2.3. Mõõtevahendid

Antud magistritöö eesmärgiks on uurida tööandjate hinnanguid mistõttu on kvantitatiivse uuringu andmekogumismeetodina käesolevas töös kasutatud ankeet igati õigustatud. Kvantitatiivseid uurimismeetodeid on kasutanud ka kõik käesolevas töös mainitud varasemad uurimused. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2005) kohaselt on ankeedi puuduseks aga see, et andmed võivad olla pinnapealsed ja ei anna tõest ülevaadet tegelikust olukorrast. Samas on ankeediga võimalik küsitleda geograafiliselt väga laia valimit, mis antud töös oli vajalik.

Ankeedi küsimustik koostati spetsiaalselt käesoleva magistritöö tarbeks. Põhiküsimuste koostamisel (valikvastustega ja avatud küsimused) võttis autor aluseks ja eeskujuks töös esitatud varasemad uuringud (Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse..., 2008; Nestor, 2012; Tamme, 2012). Valimis oli 76 juhti, kellele saadeti ankeet. Küsimustiku täitis 41 juhti, seega vastas 54 % küsitletutest. Ankeedis oli 30 küsimust, millest valdav osa valikvastustega. Juhtide küsitlemiseks kasutati ankeeti, mis sisaldas järgnevaid osi:

1. Uuringut tutvustav sissejuhatus
2. Taustaküsimused
3. Küsimused kutsetunnistuse ja kutseeksamite kohta
4. Küsimused kutsepädevuste kohta.

Käesoleva uurimuse küsimustik on toodud Lisa1.

Tulemuste usaldusväärsuse suurendamiseks viidi läbi pilootküsitlus, mille käigus selgitati välja mitmed küsimustiku kitsaskohad ja parendamist vajavad teemaplokid. Pilootküsitluse tulemused ei kajastu lõpptulemustes, vaid täitsid just parenduse eesmärgi. Magistritöös kasutatava küsimustiku reliaabluse arvutamisel eemaldati ankeedist juhtide taustaküsimused (ettevõtte suurus, juhi vanus, mis valdkonna tööandja olete), mis olid kodeeritud ilma mingit kindlat skaalat kasutamata ning kõik avatud küsimused (3.3 ja 3.4 ja valikute põhjendused), mis ei määra küsimustiku tulemusi ja mida ei kodeeritud.

2.4. Andmetöötlusmeetodid

Andmete analüüsimiseks kasutas autor statistikapaketti SPSS vers. 20 ning jooniste koostamiseks Microsoft Excelit. Andmete kogumiseks ja nende analüüsimiseks sobisid kõik 41 täidetud ankeeti.

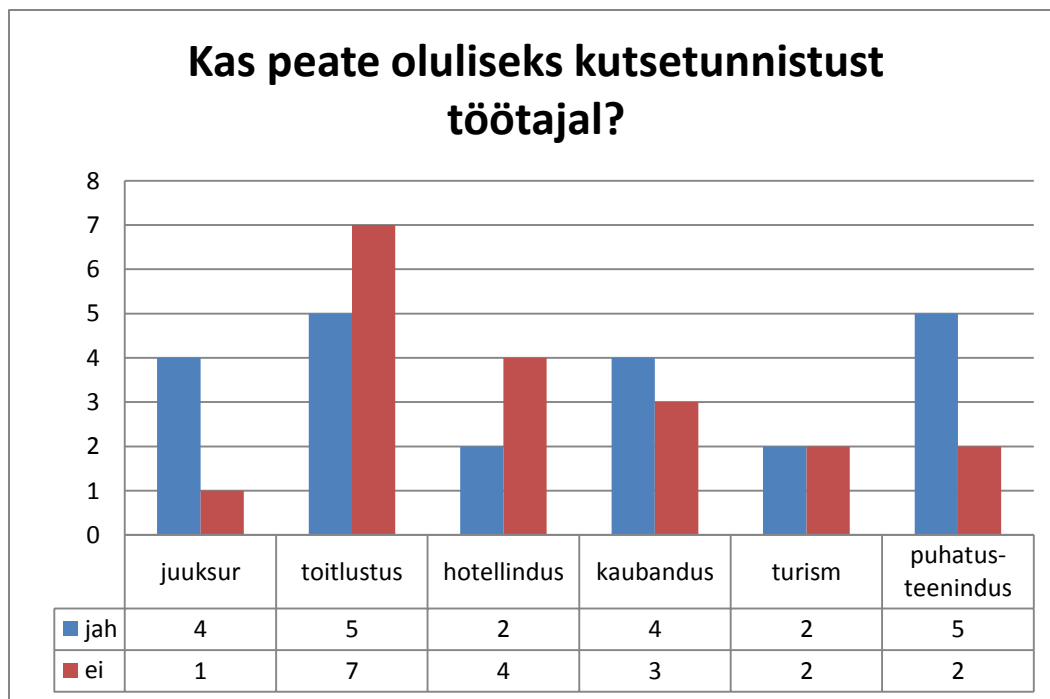
Kõik ankeedis olnud küsimuste vastused kodeeriti enne töötlust. Kodeerimine tähendab, et igale uuritavale küsimusele antakse uued neid iseloomustavad väärtused (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2005). Andmete paremaks tõlgendamiseks ja illustreerimiseks kasutati Microsoft Execelis koostatud tulpdiagramme. Kirjeldava statistika käigus leiti aritmeetiline keskmine, sagedus ja standardhälve. Uurimuse autori soovist teada saada, kas valdkonniti on kutsetunnistuse tähtsusel erinevused võrreldi erinevate gruppide vahel t- testi abiga kahte küsimust: *Kas peate oluliseks kutsetunnistust olemasolu töötajal?* ja *Kuivõrd oluline on kutsetunnistus selleks, et tööturul edukas olla?* Seoses väga väikese vastajate arvuga ühes valdkonnas moodustati järgmised grupid: toitlustus moodustas omaette rühma (12 vastajat); turism ja hotellindus liideti sarnasuse tõttu (kokku 10 vastajat). Ülejäänud kolm valdkonda (juuksur, puhastus ja kaubandus) jäid võrdlusest välja väikesest vastajate arvust tingitult ning liitmiseks liiga erinevate valdkondadega. Kutsekooli lõpetajate pädevuste vaheliste seoste leidmiseks kasutati Spearman korrelatsioonianalüüsi. Magistritöös kasutatava küsimustiku reliaablus (Cronbachi alpha) on 0,707.

3. UURIMUSTULEMUSED JA ARUTELU

3.1. Tulemused

Antud peatükis esitletakse uuringu olulisemaid tulemusi, võttes aluseks uuringule seatud eesmärk ja hüpoteesid. Tulemuste analüüsiks leiti kõigi küsimuste faktorite keskmised, standardhälbed ning miinimumid ja maksimumid. Lisaks leiti kutsekooli lõpetajate pädevuste seosed.

Kutseharidus valmistab ette oskustöölisi ja teenindajaid, keda vajavad kõik ettevõtted oma edu tagamiseks. Kuivõrd tööandjad ikkagi hindavad kutsekooli lõpetajaid ja kutsetunnistust ning kas tööandjad on kutseksamitest teadlikud, annavad ülevaatliku pildi järgnevad tulemused. Küsimusele: *Kas omate kutsetunnistust?* vastustest selgus, et kõige enam kutsetunnistusi omavad puhastusteeninduse valdkonna juhid (seitsmest juhust viiel on kutsetunnistus). Protsentuaalselt kõige vähem on kutsetunnistusi toitlustuse valdkonnas (12 vastanust vaid 1 on kutsetunnistusega). Kui vaadata juhtide vanust ja kutsetunnistuse omamist, siis selgus, et kõige enam kutsetunnistusi on 40-50 aastaste vanuserühma juhtidel (50%) ja kõige vähem 30 - 35 aastastel juhtidel (12,5%). Kuigi juhtidel endil on kutsetunnistusi suhteliselt vähe (41 vastanust on kutsetunnistus 13 tööandjal ehk 32%), peavad nad oma töötajatel kutsetunnistust tähtsaks. Küsimusele: *Kas peate oluliseks kutsetunnistuse olemasolu oma töötajal?* vastas jaatavalt 54%. Nagu ka eel pool uurimustöös mainitud, on kutsetunnistuse väärtustamine valdkonniti erinev. Kõige enam hindavad kutsetunnistuse tähtsust juuksuri ja puhastusteeninduse valdkonna juhid (vastavalt 80% ja 71%). Kõige vähem peavad tähtsaks töötajate kutsetunnistust hotellinduse valdkonna juhid, vaid 33 % vastajatele oli kutsetunnistus oluline (Joonis 6). Statistika antud erinevusi ei kinnita, kuna valdkonniti oli vastajaid liiga vähe. Vanuseliselt peavad kõige olulisemaks kutsetunnistus 40- 50 aastased juhid, kellel on endil ka kõige enam kutsetunnistusi ning 35-40 aastased juhid. Antud uuringus tuli selgelt välja, et kui juht ise omab kutsetunnistust, väärtustab ta seda ka töölistel ja vastupidi. Miks just 40 - 50 aastaste vanusegrupis esineb kõige enam kutsetunnistusi, antud uuringust ei selgu (see polnud ka eesmärgiks seatud).



Joonis 6. Kutsetunnistuse tähtsus töötajal.

10 kutsetunnistust omavat juhti vastasid küsimusele: *Kas peate oluliseks kutsetunnistuse olemasolu oma töötajal?* jaatavalt ja vaid 3 kutsetunnistust omavat juhti vastasid samale küsimusele eitavalt. Kutsetunnistuse tähtsuse küsimuse juures oli vastajatel võimalus oma valikut ka põhjendada. Vastuste põhjendustes märkisid tööandjad järgmist:

- *teenindajatel pole kutsetunnistus väga oluline, isikuomadused on olulisemad*
- *kui olla töötanud sellel alal aastaid ja teha oma tööd hästi, siis kutsetunnistus võiks olla, aga pole väga oluline*
- *kutsetunnistusest olulisem on inimese enda tahe tööd teha (kohusetundlikkus, kiirus jm omadused)*
- *sõltub väga valdkonnast ja samuti töötaja tasemest (mida vähem kogemust, seda tähtsamad on sellised tunnistused)*
- *inimese enda oskused annavad edu*
- *Eestis mitte.*

Ankeedis uuriti ka hetkel töötavate töötajate kutsetunnistuse olemasolu ning kutsetunnistuste tasemeid. Selgus, et kõige enam on kutsetunnistusi puhastuse ja toidlustuse valdkonna töötajatel ja kõige vähem turismi valdkonnas. Turismivaldkonna vähene kutsetunnistuste olemasolu on tingitud sellest, et antud valdkonnas väljastatakse väga lühikest

aega kutsetunnistusi ja kutseeksami sooritamiseks on vajalik aastane valdkondlik töökogemus. Kõige kõrgema tasemega kutsetunnistused on samuti puhastusteeninduse valdkonna töötajatel, kus esineb ka kolmanda ja neljanda taseme kutsetunnistusi (II taseme kutsetunnistusi 5; III taseme kutsetunnistusi 3; IV taseme kutsetunnistusi 1). Üheks põhjuseks võib siin olla ka puhastustööde juhi eriala õpetamine, mille lõpetades on võimalik sooritada III taseme kutseeksam.

Küsimusele: *Kui tööle kandideerib kutsetunnistusega ja kutsetunnistuseeta tööline, siis kumba Te eelistate?* vastanud juhtidest eelistas vaid 8 (19%) töölevõtmisel kutsetunnistusega töötajat. 33 korda (81%) arvasid juhid, et kandidaati on raske hinnata ainult kutsetunnistuse olemasolust lähtudes. Tööandjate arvates ei anna kutsetunnistuse omamine töötajast adekvaatset infot ja seepärast ei värba nad töötajat kutsetunnistuse järgi. Küsimusest: *Milline faktor on uue töötaja värbamisel kõige olulisem?* selgub, et juhid hindavad töötajate värbamisel kutsetunnistusest hoopis enam täpsust ja kohusetunnet, kutsealaseid oskuseid ja tööalast kogemust (Tabel 3.).

Tabel 3. Kõige olulisemad faktorid töötaja värbamisel.

	Sagedus	Osakaal %
Kutsetunnistuse omamine	2	5
Keeleoskus	0	0
Tööalane kogemus	6	16
Kutsealased oskused	7	18
Täpsus ja kohusetunne	18	48
Erialane haridus	3	8
Muu	2	5

Vastajate arv N= 38.

Avatud küsimustes oli juhtidel võimalus vastata, mille alusel nad hetkel töötajat valivad ja enimvastatud variandid olid järgmised:

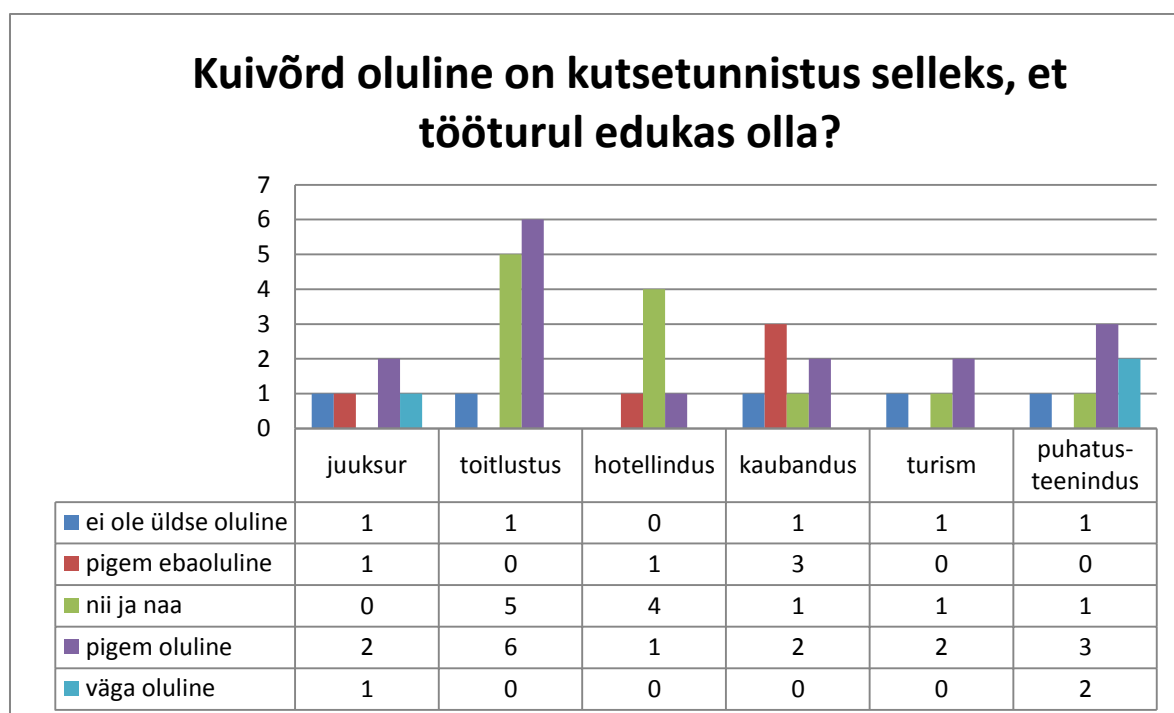
- *proovitöö, proovipäeva järgi* - 18
- *vestluse järgi* - 17
- *ettevõtlikkuse, motivatsiooni ja tahte järgi* - 7

- *töökogemuse või varem praktikal olnud inimese - 5*
- *kutsetunnistuse järgi - 3*

Samas toon siinkohal ära ka mõned huvitavad vastused, mis annavad ülevaatliku pildi juhtide arvamusest:

- *minu eesmärk on, et kõik töölised keda ma nüüd järjest tööle võtan omaks kutsetunnistust, kuna see annab eelised nt. töötuprojektides osalemisel*
- *Eestis on kutsetunnistused veel nii vähe levinud, et selle järgi ei saa kindlasti inimese pädevust hinnata. Samuti on väga erinevad standardite ja eksamite tasemed, et ühest hinnangut anda.*
- *paber ei garanteeri oskuste olemasolu. Mõni on varasema töökogemusega saavutanud enam kui teine koolis õppides. Loeb ka see, kuidas inimene isiksusena on, sest toithlustuses hädavajalikku klienditeenindust koolis ei õpi, kui seda loomuses ei ole.*

Küsimusele: *Kuivõrd oluline on kutsetunnistus selleks, et tööturul edukas olla?* vastasid juhid, et pigem tagavad edu inimese enda oskused ja tahe teha tööd, mitte kutsetunnistus. Enamus vastajaid jäid pigem arvamusele, et nii ja naa, aga see sõltub oluliselt valdkonnast (Joonis 7).



Joonis 7. Kutsetunnistuse tähtsus tööturul.

Põhjendustes märkisid tööandjad järgmist:

- *ilmselt ei ole tööandjad teadlikud, et kutsekooli on võimalik lõpetada ka ilma kutsetunnistust saamata - seega eeldatakse, et kõik kooli lõpetanud omavad kutsetunnistust*
- *kahjuks ei tee vahet kutsetunnistuse ja kooli lõputunnistuse vahel*
- *isiklikult eelistan nüüdsest alati ainult kutsetunnistusega töötajaid, aga info sellisest erinevusest sain ainult tänu eksamikomisjoni töös osalemisele*
- *kutsetunnistus ei kindlusta edukust tööturul. Inimese aktiivsus ja tahe kindlustavad selle. Kutsetunnistus ei taga mulle tubli ja kohusetundlikku töötajat*
- *ma arvan, et kui kutsetunnistust ei ole, siis see ei peaks olema takistuseks heale ja edukale teenindajale.*

Uuringu tulemuste analüüsis kontrolliti ka t- testiga keskväärtuste erinevusi kahe küsimuse (*Kas peate oluliseks kutsetunnistust olemasolu töötajal?* ja *Kuivõrd oluline on kutsetunnistus selleks, et tööturul edukas olla?*) osas. Tulemusena statistiliselt olulisi erinevusi ei ilmnunud (Tabel 4).

Tabel 4. Kutsetunnistuse olulisuse ja vajalikkuse näitajate keskmised ja erinevused nende osas.

Kuivõrd oluline on kutsetunnistus selleks, et tööturul edukas olla?

Valdkond	M* (SD*)	p*
Toitlustus	3,3 (0,88)	0,404
Turism/ Hotellindus	3,0 (0,94)	0,407

Kas peate oluliseks kutsetunnistuse olemasolu töötajal?

Valdkond	M* (SD*)	p *
Toitlustus	1,4 (0,52)	0,079
Turism/ Hotellindus	1,4 (0,52)	0,092

M*- keskmine; SD*-standar hälve; p*- erinevuse olulisus

Kui küsida juhtidelt nende kogemuste põhjal: *Kas kutsetunnistust omaval töötajal on kõrgemad kutsealased oskused kui kutsetunnistuseta töötajal?* siis vastavad juhid valdavalt, et kutsetunnistus ei kindlusta kutseoskusi. Pigem jäädakse neutraalsele seisukohale ja vastatakse, et kutsetunnistus annab keskpäraseid kutseoskused. Avatud vastustest võime aga järeldada, et arvamused on väga erinevad. Vastanute põhjendustes oli mainitud järgmist:

- *tunnistus ei garanteeri kutseoskuseid*
- *ei ole selliseid oskusi. Oskused ei olene kutsetunnistuse olemasolust.*
- *erialased oskused on kõrged kutsetunnistuse omajal*
- *läbitud kutseomistamise protsess annab tööandjale kindlustunde*
- *kui kutsetunnistus peegeldab adekvaatselt kandideeri ja teadmisi ja oskusi, siis ettevõttepoolne moodapanek inimese töölevõtmisel on minimaalne.*

Uuringus paluti juhtidel välja tuua ka kutsetunnistusega töötaja kõige tugevam ja nõrgem külge. Selgus, et tööandjad hindavad kõige tugevamaks küljeks kutsealased oskused ja kõige nõrgemaks küljeks analüüsioskuse (Tabel 5).

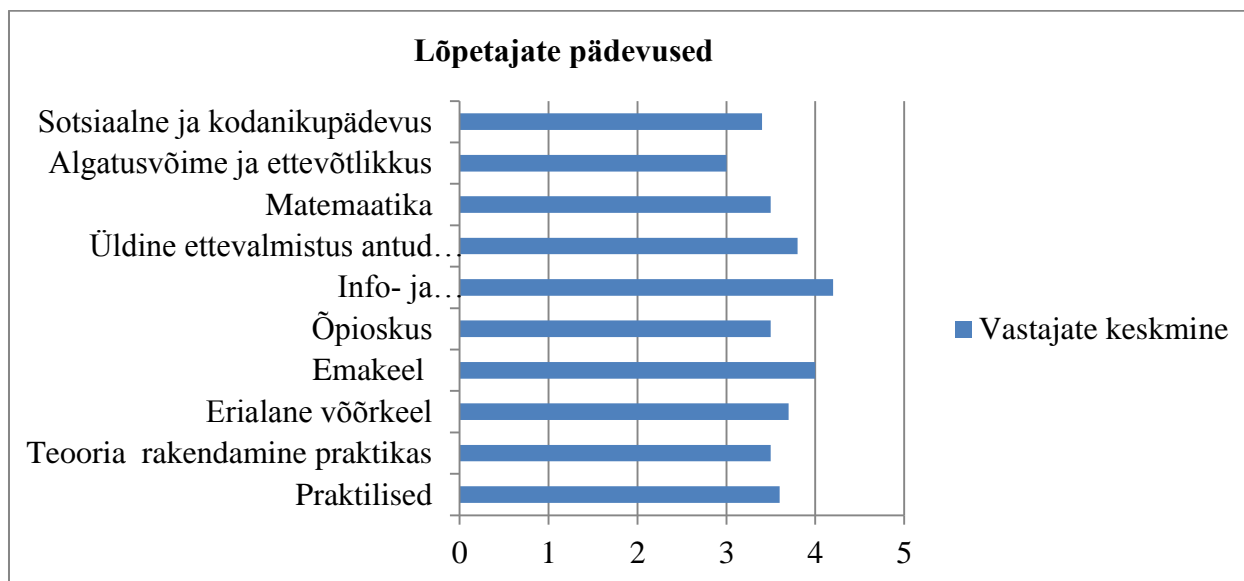
Tabel 5. Kutsetunnistusega töötaja kõige tugevama ja nõrgema oskuse nimetamise kordade arv

	Tugevam	Nõrgem
Suhtlemisoskus	1	1
Õpioskus	5	1
Kutsealased oskused	28	1
Ajakasutusoskus	0	5
Meeskonnatöö oskus	0	4
Analüüsioskus	0	19
Sotsiaalsed oskused	1	4
Muu	5	4

Juhid vastasid küsimusele: *Millised oskused on kutsetunnistuse omajal kõrgemad, kui töötajal kes ei oma kutsetunnistust?* üksmeelselt, et erialased teoreetilised teadmised (17 korda). See oskus oli ainuke, mida juhid välja tõid. Juhid olid arvamusel, et kutsetunnistuse omajal ei pruugi olla ükski oskus märgatavalt kõrgem kui kutsetunnistuseta töötajal. Samas mainisid

juhid ka seda, et kuigi teoreetilised oskused võivad olla kõrgemad, pole neist kasu, kui puudub nende rakendusoskus.

Üldiselt peavad juhid kutsekooli lõpetajate taset heaks. Juhid mainivad, et lõpetajate tase on viimasel ajal paranenud. Küsimusele: *Kas kutsekooli lõpetaja kutsepädevused vastavad Teie ettevõtte vajadustele?* vastavad töõandjad jaatavalt 11 korral, eitavalt 2 korral ning suurem osa (28) töõandjatest annab vastuseks: enam- vähem. Valdavalt on vastanutel ka eelnev kogemus kutsekoolilõpetajatega - 41 ettevõtet on varasem kogemus 33 ja esmane kogemus vaid 8 ettevõtetel. Kutsekooli lõpetanute pädevuste hindamisel (Joonis 8) selgub, et kõige kõrgemalt hindavad meie töõandjad just info- ja kommunikatsioonivahendite kasutamise oskust (5 palli skaalas keskmine 4,2) ja ka emakeeleoskust (4,0), kõige vähem aga on töõandjad rahul algatusvõime (3,0) ja sotsiaalse- kodanikupädevusega (3,4). Lõpetajate pädevuste hindamise järgi võib öelda, et just need pädevused, mida töõandjad oma töõtajalt ootavad, on koolilõpetajatel kõige nõrgemad.



Joonis 8. Kutsekooli lõpetajate pädevused töõandjate hinnangul.

Koolilõpetajate pädevuste vahelisi korrelatsioone vaadeldes saab öelda, et peaaegu kõikide pädevuste vahel olid omavahel positiivsed ja statistiliselt olulised seosed; mõnel puhul olid seosed ka nõrgad (nt üldine ettevalmistamine antud erialal töötamiseks ja sotsiaalne kodanikupädevuse vahel $r = 0,062$ $p < 0,01$). See näitab, et kõik pädevused on väga vajalikud ja ühe puudumine takistab ka teiste pädevuste arengut. Statistiliselt olulised seosed olid praktiliste oskuste, teoreetiliste teadmiste praktikas rakendamise oskuse ($r = 0,497$, $p < 0,01$),

üldise ettevalmistusega antud erialal töötamise ($r = 0,580$, $p < 0,01$) ning algatusvõime ja ettevõtlikkusega ($r = 0,295$, $p < 0,01$). Positiivses korrelatsioonis oli ka õppimine algatusvõime ja ettevõtlikkusega ($r = 0,426$, $p < 0,01$), sotsiaalse ja kodaniku pädevusega ($r = 0,406$, $p < 0,01$), teoreetiliste teadmiste praktikas rakendamise oskusega ($r = 0,452$, $p < 0,01$). Lisaks esines positiivne korrelatsioon algatusvõime ja ettevõtlikkuse ning sotsiaalse ja kodanikupädevuse vahel ($r = 0,430$, $p < 0,01$). Pädevuste vahelistest seostest joonistub välja, et mida algatusvõimelisem ja ettevõtlikum on kutsekooli lõpetaja seda kõrgemad on ka tema kodaniku ja sotsiaalsed pädevused ning valmisolek erialasel tööl töötamiseks. Omavahel on seotud ka algatusvõime ja teoreetiliste teadmiste rakendamine reaalses töös. Samas esines üks negatiivne korrelatsioon milleks oli praktiliste oskuste ja sotsiaalse ja kodanikupädevuste vahel ($r = -0,102$, $p < 0,01$) Seega ei ole tööelus omavahel seotud erialased- ja kodusnikpädevused.

3.2.Arutelu

Kutseeksamite sooritamine kutsekooli lõpetades on saanud pigem tavapäraseks kui haruldaseks nähtuseks. Paljudel erialadel on kutseksam ühildatud koolilõpueksamiga, kuna seda sooritada soovijate protsent on 100. Seega koolilõpetajad ehk tööturule suunduvad noored hindavad väga kutsetunnistuse olemasolu. Samas vajavad kõik ettevõtted kvalifitseeritud tööjõudu, mida tagab, et edukana konkurents püsimiseks kutsetunnistus. Mida aga arvavad koolilõpetajate tulevased tööandjad kutsetunnistuse omamisest? Ja kas nemad ise omavad ja väärtustavad kutsetunnistust? Antud peatükis tõlgendatakse uuringu olulisemaid tulemusi, kõrvutatakse neid varasemate uuringutega ning tehakse järeldused ja tuuakse välja töö kitsaskohad.

Kuna töö autor töötab igapäevaselt kutsehariduses, on ta kursis õppijate kutseeksamite sooritamisega ja tööandjate ning haridusasutuse omavahelise koostööga. Kuigi iga aastaga ettevõtete ja kooli vaheline koostöö paraneb, on ikkagi veel arenguruumi. Antud olukorras peaksid aga kaks osapoolt kiirelt ja ühiselt kutsekoolilõpetajate tuleviku eest hoolitsema, sest muidu suurenevad käärid hariduse ja tööelu vahel veelgi. Lumani (2008) sõnul on ettevõtte ja kooli vaheline koostöö alus meie majanduse jätkusuutlikkusele. Kvalifitseeritud töötajad on aga kõigi ettevõtete investeering. Antud töös on mitmel korral mainitud, et juhid on kutsetunnistuse olemusest vähe teadlikud; seega on juhtide informeerimine ja kaasamine õppetöösse äärmiselt vajalik. Tamme (2012) läbi viidud uuringus mainivad tööandjad samuti,

et ei ole teadlikud ja ei usalda kutseeksameid; tööandjad pole enamasti ise eksamit sooritanud ja ei oska selle väärtust seetõttu ka hinnata; ei saada süsteemist aru, tööandjaid peab selles valdkonnas koolitama; kahjuks Eestis kutseeksameid veel ei väärtustata, aga välismaale tööle minnes annab see küll eelise. Samas tuli ka antud magistrیتööst välja see, et juhid ei ole kursis kutseeksamite ja kutsetunnistuse olemasoluga ning ei tee vahet kutsetunnistusel ja kooli lõputunnistusel. Paljudele vastanutele oli üllatus, et kutsekooli on võimalik lõpetada ka ilma kutsetunnistusega. Seega samastatakse koolilõputunnistust kutsetunnistusega. Mitmed juhid aga märkisid, et pärast kutsekomisjoni töös osalemist on nad antud teemaga kursis ja väärtustavad seda nüüd enam. Hetkel oleks koolidel tööandjate kaasamiseks just sobilik aeg, sest valmivad uued riiklikud väljundipõhised õppekavad, mille alusel peavad koolid ka oma õppekavade uuendamist alustama. Kes aga teaks lõpetajale esitatavaid ootusi ja nõudmisi tööandjatest paremini? Õppekavade koostamise käigus toimub ka tööandjate teadvustamine kutseeksamite nõuetest ja kutsetunnistuse väärtustamisest. Tihti on ka kutsekoolidele ette heidetud, et nad ei õpeta tööturu ootustele vastavaid spetsialiste. Et sellist olukorda vältida, ootavad kõik koolid tööandjate ettepanekuid ja nõuandeid erialade uuendamiseks ja õppekavade sisu koostamiseks. Tööturg, haridus ja tootmine on ühelt poolt mitmekesisuse tõttu erinevad, kuid nende vastastikune sõltuvus on samas oluliselt suurenenud. Seega satub koolitusprotsess üha rohkem hariduslike ja tööstuslike eesmärkide vahele (Väärälä, 1995). Tänu sellele peab nii haridus kui tööturg järjest enam omavahel lõimuma, et mõlema osapoole eesmärgid saaks maksimaalselt saavutatud.

Autor püstitas oma igapäevatööst ja varasematest uuringutest tulenevalt neli hüpoteesi, millele soovis saada kinnitust.

Esimene hüpotees *Enam kui pooled teeninduse valdkonna tööandjad ei pea kutsetunnistuse omamist töötaja tööle kandideerides oluliseks* leidis osaliselt kinnitust. Küsimusele: *Kui tööle kandideerib kutsetunnistusega ja kutsetunnistusega tööline siis kumba eelistate?* vastasid vaid 19% vastanutest, et kutsetunnistusega kandidaati. Samas kuigi küsimusele *Kas peate tähtsaks kutsetunnistuse olemasolu töötajal?* vastas 54% jaatavalt, on juhid siiski arvamusel, et kutsetunnistus ei ole tööle värbamisel määrav tegur. Küsitluse käigus selgus, et Eesti ettevõtete juhid väärtustavad pigem isikuomadusi kui kutsetunnistust. Avatud küsimuste vastustest võib välja lugeda, et töökogemust ja isikuomadusi peetakse kutsetunnistusest oluliselt tähtsamaks. Juhid soovivad pigem vestluse või proovitöö käigus välja selgitada töölekandideeriija pädevused ja hoiakud, mitte ei usalda kutsetunnistust ja sellega kaasnevaid pädevusi. Ühe töölevõtmise eelisena mainisid juhid ka nende juures praktilikal oldud aega. Praktika käigus on kogetud õppija pädevusi ja tema kasuks langetatakse otsus kindlamalt.

Tamme (2012) poolt läbi viidud kutseõppeasutuste vilistlaste uuringus hindasid vilistlased kutsetunnistuse vähetähtsaks (32%). Antud uuringu kohaselt olid aga juhid seisukohal, et kutsetunnistuse olemasolu töötajal on tähtis. Autori poolt läbiviidud uuringule toetudes võib siiski tõdeda, et valdkonniti on kutsetunnistuse tähtsustamine seni väga erinev. Kas on põhjused juhtide väheses teadmises sellel teemal või faktis, et neist endist paljudel seda pole või hoopis selles, et tegeliku töö teeb siiski inimene, mitte dokument.

Teine hüpotees *Enam kui poolte tööandjate hinnangul ei oma kutsetunnistus reaalses tööelus tähtsust, sest ei garanteeri kõrgeid kutsealaseid pädevusi* leidis kinnitust. Tööturul edukaks olemiseks pidasid kutsetunnistust väga oluliseks vaid 7% vastanutest, pigem oluliseks 39% ja kutsetunnistus ei ole edukusel üldse oluline 12% vastanutest. Vastanud juhtidest väitis 39% , et kutsetunnistus ei kindlusta kutsepädevusi ja ainult 27% vastanutest oli veendumusel, et kutsetunnistus tagab ka kõrged kutseoskused. Samas on juuksuri ja hotellinduse valdkonna esindajad kindlad, et kutsetunnistus ei kindlusta kõrgeid kutseoskusi. Tamme (2012) uuringus vastasid tööandjad, et tööturul on ka väga palju ilma kutseeksami/ kvalifikatsioonita spetsialiste ja samas nende oskused/teadmised on märksa paremad kui paljudel eksami sooritanutel. Koka erialal on aga pidev töötajate puudus ja juhid ei pea oluliseks isegi kooli lõpetamist, liati siis kutseeksamit. Seega juhid ei ole väga veendunud, et kutsetunnistus annab kõrged kutseoskused. Üheks põhjuseks siinkohal on ka juhtide teadmatus, milliseid oskusi ja teadmisi peaks kutsetunnistus töötajale tagama. Kui selline teavitustöö tööandjatele teha, hakkaksid ka nemad mõistma kutsetunnistuse tähtsust ja väärtust. Töö autor oletab, et vastanute arvamus sõltub kindlasti ka sellest, kui palju on tööandjaid kaasatud õppeprotsessi jaksamiprotsessi (kutseeksamid, lõpueksamid). Uurimisöö autor jõudis ikka ja jälle tõdemuseni, et Eestis tööandja konkreetses olukorras dokumenti nii väga ei tähtsusta, vaid prioriteetideks on ikkagi reaalse inimese isikuomadused ja tegelikud oskused. Kuid miks tööandja kutsetunnistusse praegu nii skeptiliselt suhtub, on mõistetav ja seletatav ka antud töös mainituga: tööandja ei tea küllaldaselt kutsetunnistuse sisulist tegelikku väärtust ja selle saamise tagamaid. Kui kutseeksamitele kaasata senisest enam tööandjaid, nii eksamikomisjonidesse kui ka teooria ja praktiliste ülesannete koostamisele - olukord tõenäoliselt pareneks oluliselt. Jõudes sinnani, et tööandjad kõik väärtustavad kutsetunnistust, motiveeriks see senisest enam õpilast ka efektiivsemalt õppima ja sooritama kutseeksameid. Seega kool (haridussüsteem) peab tööandjaga senisest rohkem sisulist koostööd tegema teavitamise ja kaasamise osas. Tööandja peab aga ise senisest rohkem praktiliselt haridusprotsessis osalema ja sellest huvituma, mitte lootma vajadustele vastavat töötajat.

Tamme (2012) läbi viidud uuringus selgus, et kutseeksamite olulisust tööandjate jaoks, mis avaks kutseeksami sooritanutele paremad võimalused tööturule sisenemiseks, hinnati aga nii eksamikomisjonide liikmete kui eksami sooritanute poolt suhteliselt madalalt (7palli süsteemis sai hindeks 4.97). Pikemas perspektiivis ei soodusta taoline situatsioon kutse taotlemist, pidades silmas Eestis töötamise võimalusi. Antud uuring näitas, et juhid hindavad kutsetunnistust edukaks olemiseks pigem oluliseks (5palli süsteemis sai hinnanguks 3.17).

Kolmas hüpotees *Tööandjad hindavad kutsekooli lõpetaja pädevustest kõige kõrgemalt kutsepädevusi* leidis samuti kinnitust. Kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite rahulolu uuringu (Haridus- ja Teadusministeerium, 2008) järgi vajavad kutsekooli lõpetanud töötajad tööle tulles tihti erialaste oskuste täiendamist (pigem jah 44% vastanutest). Antud uuringu kohaselt hindavad juhid just kutsealaseid pädevusi väga kõrgelt, samas peavad aga nõrgaks analüüsioskust. Taru ja Lindemani (2007) uuringu järgi kirjeldavad tööandjad oma ootusi erinevate pädevuste tähtsustamise kaudu. Tööandjad soovivad saada maksimaalset - väga olulisteks hinnatakse praktiliselt kõiki pädevusi: erialateadmised ja –oskused, sotsiaalsed oskused, õppimisvõime, kriitiline mõtlemine, arvutioskused, eneseväljendus ja silmaring. Veidi vähemtähtsateks, kuid siiski oluliseks peeti võõrkeelte oskamist. Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuringu (2013) kohaselt ootavad ettevõtted praktikantidelt (võib võrdsustada töötajaga) initsiatiivi ja tahet tööd teha. Samuti, et praktikant oleks täpsem, korrektsem ja tähelepanelikum. Antud uuringu tulemustest võib välja lugeda, et juhid hindavad kõiki küsimustikus välja toodud pädevusi väga kõrgelt. Ainult kaks pädevust (algatusvõime ja ettevõtlikkus ning sotsiaalne ja kodanikupädevus) said 5 palli skaalas keskmiseks alla 3,5 punkti. See näitab taas, et meie noortele tööturule minevatele õppijatele tuleb koolis, kodus ja huvihariduse kudu ikka enam demonstreerida ja suunata märkama ning arendama endas üldisi sotsiaalseid pädevusi. On ju mõistetav juhtide soov värvata tööle võimalikult häid töötajaid, kes oleksid aktiivsete mõtlejatena võimelised ka ettevõtet edasi arendama, mitte ei täidaks pelgalt käsku. Seega võime tõdeda, et hinnatud on „mõtlemine“ ja „tee ära“ tüüpi töötajad. Sellises situatsioonis peaks olema väga loomulik juhtide tahe igati osaleda töötajate koolituses ja näidata kas või praktika käigus isikliku eeskuju oma pädevuste ja käitumisega.

Neljas hüpotees *Tööandjad eelistavad töölevõtmisel konkreetse kandidaadi isikuomadusi kutsetunnistusele* leidis kinnitust. Juhid on tõesti seisukohal, et kutsetunnistusest hoopis tähtsamad on isikuomadused ja samuti ka praktilised tööoskused. Noored ja tööturg

aastaraamatus (Noored ja tööturg... 2006) on väidetud, et töö leidmiseks Eestis ei peagi haritud olema, piisab vaid pealehakkamisest. Antud uuringus ilmneb, et juhid on veendunud, et kutsetunnistus ei garanteeri tööandjatele heade oskustega töölist ja juhid pole teadlikud või kindlad kutsetunnistusega kaasnevast kutseoskuste ühtsest tasemest. Küll aga huvituvad nad konkreetse kandidaadi isikuomadustest, seega tuleks koolides õpetada järjest enam suhtlemisoskust, aktiivsust, algatusvõimet jne. Kutsekoolide õpilane on selles mõttes palju paremas olukorras: neil on teoreetiline õpe lõimitud praktiliste tundidega ja ettevõttepraktikaga, kus nad saavad eelpoolnimetatud pädevusi arendada. Kuna tööandjad eelistavad töötaja isikuomadusi, peaks mõtlema järjest enam võtmepädevuste õpetamisele koolis. Noored ja tööturu aastaraamatu (Noored ja tööturg..., 2006) kohaselt on tööjõuturul hinnas noored, kes oskavad ennast juhtida ning on julge pealehakkamisega, töökad ja pühendunud. Aga kui haridusreform soosib pigem õppekavade lühendamist, mitte pikendamist, tekib küsimus: mille arvelt või millisel ajal neid võtmepädevusi (pealehakkamist, algatusvõimet jne) koolis õpetatakse? On veel teinegi küsimus: kui palju tööandjad ise on valmis panustama praktika käigus isikuomaduste õpetamisele?

Uuringu kohaselt on noorte paremaks kohanemiseks tööeluga lisaks faktiteadmistele (erialateadmistele) vajalik kujundada ka õpilaste sotsiaalseid võtmepädevusi, arendada loovust ja ettevõtlikkust. Euroopa Komisjoni raporti (Uued oskused..., 2010) kohaselt on vaja paremate oskustega töötajaid, kes suudavad tehnoloogiat mõista ning sellega kohaneda, luues uusi töökorralduse mudeleid ettevõtluses. Seepärast peab haridus- ja koolitussüsteem tagama vajalikud oskused, sh infotehnoloogilised ja suhtlemise- ning võõrkeelteoskuse.

Haridussüsteemiga tuleb tagada, et kooli lõpetavatel noortel oleksid edukaks tööturule sisenemiseks vajalikud oskused ja pädevused. Praktika tõestab, et teoreetiliselt on see lihtsam kui reaalses tööelus. Lootus on siiski 2013. aasta suvest praktiliselt rakenduvale uuele kutseõppeseadusel, kus üks prioriteet on üldainete lõimimine erialaainetega. See on koht, kus hea tahtmise korral üsna hästi saab õpetada - arendada tulevases tööelus vajalikke põhipädevusi: algatusvõimet, eneseväljendust, analüüsioskust. Antud uuringus selgub, et teatud pädevused on omavahel tihedas seoses. Näiteks joonistus uuringust välja, et algatusvõimelisemal ja ettevõtlikumal inimesel on ka kõrgem kodanikupädevus ning mida tugevamad on tema erialased teoreetilised teadmised, seda suurem on tema valmisolek teha praktilist erialast tööd. See näitab veel kord, et ei piisa koolis ainult ja eelkõige erialaste oskuste õpetamisest, vaid järjest enam tähtsustub üldiste isikuomaduste arendamise vajadus.

Käesoleva magistritöö praktiliseks väärtuseks on tööandjatelt kutsetunnistuse ja kutsepädevuste teemadel tagasiside ja mõtete saamine. Üheks peamiseks põhjuseks

magistritöö teema valikul ja uuringu teostamisel oli autori isiklik erialane huvi ja vajadus saada ülevaade tööandjate arvamustest antud teemal - kui oluliseks nad kutsetunnistusega seonduvat tegelikkuses peavad. Uuringu tulemuste põhjal esitab autor kõigile erinevatele sihtrühmadele küsimused, millele mõelda ja parendusi tegema hakata:

Haridusministeerium- Hetkel peetakse kutsekoolide tulemusnäitajate hulgas oluliseks ka kutseksamite sooritamise protsenti, aga kui tööandjad ei väärtusta kutsetunnistust, miks on see siis üks tulemusnäitaja ja mida see tulemus annab? Positiivne, et Haridusministeerium rahastab kutseksami sooritamist, kas pole see aga asjata raha raiskamine, kui see ei taga ja ei kindlusta noortele kergemat sisenemist tööellu.

Kutsekoda- Milliseid konkreetseid samme on ette võetud tööandjate teavitamiseks kutseksamite ja kutsetunnistuste teemadel? Mida veel kavatsetakse teha? Kuidas selgitatakse kutsetunnistuse väärtustamise vajalikkust? Miks õppijad pingutavad ja sooritavad kutseksamit, mis on oma nõudmistelt tunduvalt kõrgem kooli lõpueksamist, kui see ei oma nende reaalses tööelus tähtsust?

Tööandjad- Kuidas saab tööandja abistada kooli õppekavade koostamisel? Mil viisil valmiksid mõlemad pooli rahuldavad õppekavad? Milliseid koostöövõimalusi pakuvad välja tööandjad, et õpetamine ja tööjõukvaliteet pareneks? Mida teeb tööandja ise, et ta oleks pädev kutseksamite tasemest ja kutsetunnistuse sisulisest väärtusest? Kuidas ta kavatseb kutsetunnistust tähtsustada?

Koolid- Kui paljud koolid on korraldanud tööandjatele / praktikajuhendajatele ümarlaudu, et kaasata neid oma igapäevaellu?

Töö empiirilises osa läbi viidud uuringu käigus toimus hetkeolukorra fikseerimine, et tulemuste põhjal teha juba konkreetseid ettepanekud nii Haridusministeeriumile, tööandjatele kui ka Kutsekoja esindajatele. Mitmed tööandjad on antud teemast huvitunud just Eestis kutsetunnistuse väärtustamise vajalikkuse aspektist. Mitmed uuringus osalenud koolid soovisid kontaktide andmisel saada ka tagasisidet uuringutulemustest. Olen andnud kõigile soovijatele nõusoleku tutvustada uurimuse tulemusi ja teha ettepanekuid olukorra parendamiseks.

Kõige olulisemaks teadmiseks on kinnitus, et Eesti tööandjad ei väärtusta kutsetunnistuse olemasolu ja seda suuresti põhjusel, et nad ei ole süsteemist ja selle tagamaadest piisavalt teadlikud. Tööandjaile tuleb teha senisest oluliselt rohkem teavitustööd kutsekvalifikatsioonide teemadel, selgitada kutsetunnistuse olulisust ja põhjendada seda omava töötaja eelistamise tähtsust tööturu tingimustes. Neis tuleb antud teema vastu

olulisemat suuremat huvi tekitada ja uuringu tulemusi kasutades on võimalusel alustada koolides praktikajuhendajate ja tööandjate koolitamist.

Töö kitsaskohtadeks oli oodatust tunduvalt väiksem vastajate hulk ja valdkonnast tulenev ebaühtlane vastajate arv. Siit võib järeldada, et on valdkondi, mis tunnevad muret ja soovivad kutsetunnistuse väärtustamisele kaasa aidata ja on neidki, keda see teema ei kõneta. Antud uuring ei anna küll täiesti tõest pilti kõigi tööandjate arvamusest, kuid teeninduse valdkonna tööandjate osalist arvamust peegeldab siiski.

KOKKUVÕTE

Antud magistritöö teema on: „Tööandjate hinnang kutsetunnistusele ning kutsetunnistusega kaasnevatele pädevustele tööturul Liivimaa Kutsekoolide teeninduse valdkonna näitel“. Magistritöö eesmärgiks oli teada saada tööandjate arvamus, kas kutsetunnistus kindlustab omajale kõrgeid kutsepädevused ja mil määral tööandjad kutsetunnistuse olemasolu hindavad ning kas reaalses tööelus on kutsetunnistusel tähtsust. Töös antakse ülevaade ka kutseeksamite sooritamiseest kutseharidust andvate õppeasutuste lõpetajate hulgas. Teoreetilises osas selgitatakse kutsestandardi ja kutsekvalifikatsiooni ülesehitust ja eesmärgi. Töö eesmärgi saavutamiseks viidi 2012. novembrist kuni 2013. aasta veebruarini läbi kvantitatiivne uurimus, milles osales Liivimaa Kutsekoolide lõpetajate 41 tööandjat. Nende seas viidi läbi ankeetküsitlus, milles tööandjad avaldasid arvamust kutsetunnistuse ja kutsepädevuste kohta. Töös kasutati autori koostatud küsitlust, mis tugines varasematele analoogsetele uuringutele. Taustateguritena uuriti ka tööandjate vanust, ettevõtte suurust ja kutsetunnistuse olemasolu tööandjatel.

Tulemustes selgus, et tööandjad ei väärtusta hetkel kutsetunnistust piisavalt, vaid hindavad töölisel pigem isikuomadusi: täpsust, kohusetunnet, motivatsiooni, töötahet. Tähtsaks peetakse ka töökogemust ja kutsealaseid oskusi, kuid ei tähtsustata kutsetunnistust. Ka valdaval osal tööandjatest ei ole hetkel veel kutsetunnistust. Tööle värbamisel annab tööandjale pigem kindluse see, et konkreetne inimene on nende ettevõttes sooritanud praktika, mitte fakt, et tal on kutsetunnistus. Tööandjate hinnangul ei taga kutsetunnistus kõrgeid kutsealaseid oskusi - arvatakse, et töötajale kindlustab oskused ja vajalikud pädevused eelkõige töökogemus mis tagab ka omas valdkonnas eduka karjääri. Üldiselt peavad tööandjad kutsekooli lõpetaja erialaseid pädevusi heaks, kõige vähem on nad aga rahul lõpetajate vähese algatusvõime ja ettevõtlikkusega.

Tööandjad on arvamusel, et nende teadmatus on ka üks põhjus, miks hetkel Eestis ei väärtustata kutsetunnistuse olemasolu, samas kui mujal maailmas on see tööle värbamisel väga hinnatud faktor. Tööandjatele on ebaselge, mis on kutseeksami ja kooli lõpueksami erinevus, milline eksam on kooli lõpetamisel kohustuslik ning millistele kvalifikatsiooninõuetele peab kutsetunnistuse omaja vastama.

Antud uuring annab ülevaate hetkeseisust teeninduse valdkonna erialadel ja eeldustest alustada olukorra parendamist.

Võtmesõnad: kutseeksam, kutsetunnistus, kutsekvalifikatsioon, kutsepädevus.

SUMMARY

Title: Employers' evaluation of vocational certification and the accompanying competences in job market on the example of service departments at Livonian vocational schools

The aim of the study was to find out if employers consider vocational certification important in work environment and to examine to what extent they value the certificate and if high competences are guaranteed to a graduate by the certificate. In addition, an overview of taking and passing qualification examinations among vocational graduates will be presented. In the theoretical part of the thesis the structure and objectives of qualification standard and vocational qualification are introduced. A quantitative survey was conducted from November 2012 until February 2013 among 41 employers who provided jobs for Livonian vocational graduates.

According to the results of the research employers do not currently value vocational certificates highly enough. However, they consider personal characteristics of their employees to be more important like punctuality, responsibility, motivation and willingness to work. Professional experience and vocational skills are also considered to be essential, whereas vocational certificates are not a priority. Moreover, presently most of the respondents do not have a vocational certificate yet. When recruiting new employees, employers feel more confident when the potential employee has worked with them during his or her training session opposed to a candidate who possesses a vocational certificate. In employers' opinion a vocational certificate does not guarantee high professional skills – it is thought that professional experience ensures particular skills and necessary competencies for being successful.

There is a confusion about the difference between a vocational examination and examinations to finish school with the employers, it is difficult to understand which of the examinations is a compulsory precondition to graduate and what kind of requirements are there for those students who want to take a vocational examination and receive a certificate. The research carried out by the author of the thesis describes the present situation with trades in the field of service and provides a solid ground for further improvement.

Key words: vocational examination, vocational certificate, vocational qualifications, professional competence.

Tänuõnad

Käesoleva magistritöö autor tänab kõiki Liivimaa Kutsekoolide teeninduse valdkondade juhte, kes aitasid kaasa tööandjate kontaktide hankimisel ning kõiki tööandjaid, kes leidsid aega uurimustöö ankeedi täimiseks, millega aitasid kaasa uurimuse valmimisele.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas akadeemiliste tavadega.

/allkiri/

/kuupäev/

KASUTATUD KIRJANDUS

- Ahola, S. (1999). The matching of educational and occupational structures in Finland and Sweden : final report. Cedefop
- Alekõrs, I. (2008). Kutseõppe korraldus Saksamaal ja teistes maades. *Haridus*, 1-2, 38-40.
- Allmendinger, J. (1989). Educational Systems and Labor Market Outcomes. *European Sociological Review*, 5, 235-250.
- Annus, T., Loogmaa, K. (2001) Scenarios and strategies for vocational educational and training in Estonia. Final national report, phase2. Max Goote Expert Center Amsterdam University. Cedeflop.
- Armstrong, M. A. (1997). *Handbook of Personnel Management Practice*. 6th Edition. London: Kogan Page Limited.
- Arnold, R. & Münch, J. (2000). *120 Fragen und Antworten zum Dualen System der deutschen Berufsausbildung*. Grundlagen der Berufs und Erwachsenenbildung, Band.
- Arum R., Beattie I. (2000). *The structure of schooling, readings in the sociology of education*. Mayfield publishing company.
- Aunap M., Juske M., Laanoja P., Leiten E., Murasov M., Mändala M., Kiviselg I., Kurvits T., Kõiv K., Peterson K., Rammo M., Ratassepp M., Rossi S., Tampere H., Tikerpuu M., Trumann T., Tõnisson E. (2006). *Koolist tööle. Haridus ja tööturg 2006*. Tallinn. Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.
- Berufsausbildung sichtbar gemacht. (2003) Grundelemente des dualen Systems. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 21.
- Descy, P., Tessaring, M. (2011). Training and learning for competence:second report on vocational training research in Europe:synthesis report. Luxembourg. Cedefop.
- Development of national qualifications frameworks in Europe. (2011). Luxembourg. Cedefop.
- Eamets, R., Annus, T., Paabut, A., Kraut, L., Arukaev, R. (2003). *Eesti tööturg ja haridussüsteem Euroopa Liiduga liitumisel*. Tallinn. TÜ Euroopa Kolletž.
- Eesti kutseharidussüsteemide arengukava aastateks 2005- 2008. (2005) Haridus- ja Teadusministeerium.

Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2009-2013. (2009) Haridus- ja Teadusministeerium.

Eisenschmidt. E., Pöld. L.(2009). *Hariduskoostöö Läänemaal*. Tallinn. TÜ Kirjastus.

Elevant. L., Visamaa. K., Rinne. S., Aro. M. (2006). *Noored ja tööturg noorsootöö vaatenurgast*. Tallinn. EBS Print.

Elukutsed (s.a.). Rajaleidja. Külastatud aadressil: <http://www.rajaleidja.ee/elukutsed/> (vaadatud 05.12.12).

Guidance supporting Europe's aspiring entrepreneurs Policy and practice to harness future potential. (2011) Cedefop. Külastatud aadressil:

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>. (vaadatud 19.12.2012).

Euroopa kvalifikatsiooniraamistik elukestva õppe valdkonnas (s.a.)(2009).

Luxembourg. Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus. Külastatud

aadressil: http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_et.pdf

(vaadatud 19.12.2012)

Hanni, E. (2003). *Haridussüsteemist tööturule siirdumise probleemid 2002a. Kutsekooli*

lõpetanud töötuks jäänute näitel. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool

Haridus- ja teadusministeerium. (s.a). Külastatud aadressil:

<http://www.hm.ee/index.php?0>. (vaadatud 10.01.2013)

Haridus- ja Teadusministeeriumi kutsehariduse valdkonna sotsiaalsete partnerite

rahulolu uuring (2008). TNS EMOR. Haridus ja Teadusministeerium.

Helemäe, J., Saar, E., Võõrmann, R. (2000). *Kas haridusse tasus investeerida?: hariduse*

selekteerivast ja stratifitseerivast rollist kahe põlvkonna kogemuse alusel. Tallinn.

Teaduste Akadeemia Kirjastus.

HETA-ECVET. (s.a). Külastatud aadressil: [http://www.heta-](http://www.heta-ecvet.net/outcomes/background-info)

[ecvet.net/outcomes/background-info](http://www.heta-ecvet.net/outcomes/background-info) (vaadatud 17.02.2013).

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn. Kirjastus

Medicina.

Holm, J.(2005). *Haridusõiguse tagamine kohustusliku haridustaseme ja sellele*

järgnevate haridustasemetel. Publitseerimata magistr töö. Tartu Ülikool.

Huigens, A. (2012). Seminari ettekanne Dorpati konverentsikeskuses.

Konkurentsivõime kava 'Eesti 2020' (2013). Külastatud aadressil:

<http://valitsus.ee/et/riigikantselei/eesti2020> (vaadatud 12.01.2013).

Kopenhaagenist Bordeaux'ni. Kutseõppe areng Euroopas 2002- 2008. (2009).

Kutsehariduse Seirekeskus. Tallinn.

- Kurm, T. Muudatused kutseõppeasutuse seaduses. *Õpetajateleht*, 30.11.2012
- Kutsehariduse valdkonna statistika põhinäitajad 2011/12. (2012.) Tallinn. Külastatud aadressil: <http://www.hm.ee/index.php?048182> (vaadatud 18.11.2012).
- Kutsehariduse tööandjate rahulolu uuring*. (2013). Innove. Advisio Consulting. Külastatud aadressil: http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/Uuringud/Kutsehariduse_tooandjate_rahulolu_uuring_2013.pdf . (vaadatud 04.03.2013).
- Kutsesüsteemi tutvustus (s.a).Külastatud aadressil: <http://kutsekoda.ee/et/kutsesysteme/valisnaited> (vaadatud 11.02.2013).
- Kutseseadus (2011). Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/110122010012> (vaadatud 11.02.2013).
- Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend (2011). Tallinn. Kutsekoda. Külastatud aadressil: http://kutsekoda.ee/et/kutsesysteme/juhendid_kasiraamatud (vaadatud 12.01.2013).
- Kõverjalg, A. (1989). *Kutseõppe didaktika ja psühholoogia : käsiraamat kutseõppega tegelevatele töötajatele*. Tallinn.Valgus.
- Lepik, I. Kutsekoja teeninduse valdkonna koordinaator (isiklik kirjavahetus perioodil november 2012- veebruar 2013).
- Leppik, P. (2002). *Kutseõpetus on huvitav*. Tallinn. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus.
- Leppik, P. (2008). *Õpetajatöö psühholoogilisi probleeme*. (Õpetamine kui looming). Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Levald, H.(2010) *Haridus, kutsed ja tööturg Eestis: tunnustatud oskuste ja inimvara väärtuse probleemid Eestis ning nende lahendamise võimalused*. Tallinn. Hepter Grupp OÜ.
- Linnus, T.(2010). Kaasamise hea praktika Lõuna-Eesti piirkonna kutseõppeasutustes. 25.11.2010. Ettekanne.
- Lumi, R. (2004). Sellist meistriks kutsekoja pilgu läbi. *Kogumikust Sellist Meistriks 2 (lk 17-18)* Tallinn. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus.
- Lõuna- Eesti ettevõtete tööjõuvajadus. (2002). Sihtasutus Eesti Kutsehariduse Reform Haridus- ja tööhõive seirekeskus. Tallinn.
- Murre, S., Kreem, M-K. (2002). Tööandjate kutsekvalifikatsioonisüsteem. *Kogumikust Sellist meistrik (lk 72- 76)*. Tallinn. Riiklik Eksami- ja Kvalifikatsioonikeskus.

- Nestor, M. (2012). *Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring*. Praxis.
- Pavelson, M. (1999). *Kutseharidus kui karjääri lähtekoht*. Tallinn. TTÜ Kirjastus.
- Priilinn, K. (2004) Kutsetunnistus garanteerib tööandjale oskustega töölise. Külastatud aadressil: <http://www.ap3.ee/?PublicationId=31503ED6-39D4-4163-9D98-74AA1E3959CE&code=99572> (vaadatud 12.03.2013).
- Psacharopoulos, G. (1986). Links between Education and the Labour Market: a Broader Perspective. *European Journal of Education*, 4, 409-41.
- Reinhold, M. Haridus- ja Teadusministeerium Analüüsiosakond kutse- ja täiskasvanuhariduse analüütik (isiklik kirjavahetus perioodil 21.01- 04.02. 2013).
- Riiklike kvalifikatsiooniraamistike arengutest Euroopas 2011. (2011). Külastatud aadressil: <http://kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/valisnaited> (vaadatud 08.02.2013).
- Sihtasutus Kutsekoda. (s.a). Külastatud aadressil: <http://www.kutsekoda.ee/et/index>. (vaadatud 11.02.2013).
- Tamm, A (2012). *Kutseksamid. Eksami komisjonide liikmete ja õpilaste pilgu läbi*. Tallinn. Klaris Uuringud OÜ.
- Taru, M., Lindeman, K. (2007). *Mõningate kõrgharidusega töötajatele tööd antavate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3-e aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele*. Uuringu aruanne. Tallinna Ülikool.
- The shift to learning outcomes. Policies and practices in Europe. Cedefop Reference series (2009). Cedefop. Külastatud aadressil: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx>. (vaadatud 27. 11.2012).
- Tõnissoo, T. (2004). *Kutseharidus Eestis - erialavalik ja seda mõjutavad tegurid*. Publitseerimata bakalaureusetöö. Tartu Ülikool.
- Töö- ja koostöökultuur koolis = Culture of work and cooperation at school* (2004). Tartu Ülikooli majandusteaduskond, turunduse ja juhtimise instituut, Tartu Ülikooli Pärnu Kolledž, Pärnu Linnavalitsuse Haridusosakond.
- Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2017. (2010). Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Külastatud aadressil: http://www.mkm.ee/public/Toojouvajaduse_prognoos_aastani_2017.pdf (23.01.2013).
- Uute oskuste ja töökohtade tegevuskava Euroopa panus täieliku tööhõive saavutamisse. (2010). Euroopa Komisjon.

Väljundipõhiste õppekavade arendamine Eestis ja Euroopas- konverentsi kogumik 2007

TÜ Kirjastus. Külastatud aadressil:

<http://www.ut.ee/lykka/orb.aw/class=file/action=preview/id=229272/v%E4ljundip%F5histe+%F5ppekavade+arendamine+Eestis+ja+Euroopas.pdf> (vaadatud 15.04.2013).

Väärälä, R. (1995). *Ammetikoulustus ja kvalifikaatioot*. Rovaniemi. Lapin yliopisto.

Qualifications frameworks in Europe: an instrument for transparency and hange.

(2012).Cedefop. Külastatud aadressil

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm. (vaadatud 12.01.2013).

LISA 1.

Lugupeetud tööandja !

Käesoleva küsitluse viib läbi Liivi Lõhmussaar Tartu Ülikooli koolikorralduse magistrant, sooviga saada Teilt tagasisidet kutseksamite ja kutsetunnistuste tähtsuse kohta tööelus.

Saadud andmed analüüsitakse ja tehakse kokkuvõtted, mida kasutatakse magistritöö kirjutamisel.

Vastajad on kõik anonüümsed ja vastajate seisukohad avalikustatakse üldistatud kujul.

Loodan, et leiate aega antud küsimustik täita.

1. Taustaküsimused

1.1 Mis valdkonna tööandja olete?

- Juuksuritöö
- Toitlustus
- Hotellindus
- Kaubandus
- Reisimine
- Turism
- Koduteenindus
- Puhastusteenindus

1.2 Palju on Teie ettevõttes töölisi?

alla 10

10-20

20-30

30-50

üle 50

1.3 Teie vanus:

alla 30 aasta

30- 35 aastat

35- 40 aastat

40- 50 aastat

üle 50

1.4 Kas Teie ettevõttesse on ka varem tööle asunud kutsekooli lõpetanuid?

Jah

Ei

2. Küsimused kutsetunnistuse kohta

2.1 Kas omate kutsetunnistust?

Jah

Ei

2.2 Mis valdkonna kutsetunnistust omate? (vastab vaid see, kes eelnevale küsimusele vastas jaatavalt)

- Juuksuritöö
- Toitlustus
- Hotellindus
- Kaubandus
- Reisimine
- Turism
- Koduteenindus
- Puhastusteenindus

2.3 Kas peate töötajal oluliseks kutsetunnistuse olemasolu?

Jah

Ei

2.4 Mitu töötajat omab Teie asutuses kutsetunnistust?

mitte ühtegi

1

2

3

4

5

rohkem kui 5

2.5 Mitmel töötajal ja milliste tasemete kutsetunnistused on Teie ettevõttes?

I tase-

II tase-

III tase-

IV tase-

V tase-

2.6 Kuivõrd oluline on kutsetunnistus selleks, et tööturul edukas olla?

(Väga oluline- 5; pigem oluline- 4; nii ja naa- 3; pigem ebaoluline- 2; ei ole üldse oluline- 1)

	1	2	3	4	5	
ei ole üldse oluline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga oluline

Soovi korral palun põhjenda oma valikut.

2.7 Kas Teie töötaja, kes asus peale kooli lõpetamist 2012.aastal tööle on sooritanud kutseeksami?

- | | |
|---|---|
| Jah, sooritas kutseeksami kooli lõpueksamina | 1 |
| Jah, sooritas kutseeksami pärast kooli lõpetamist | 2 |
| On kutseeksamil käinud, kuid see ebaõnnestus | 3 |
| Ei, ta ei ole kutseeksamil käinud | 4 |

Muu

3. Järgnevad küsimused on kutsepädevuse teemadel

3.1 Palun hinnake oma töökogemuse baasil, kas kutsetunnistust omaval töötajal on kõrgemad kutsealased oskused, kui töötajal kes ei oma kutsetunnistust?

Kutsetunnistus annab kõrged kutseoskused 1

Kutsetunnistus ei kindlusta kutseoskusi 2

Kutsetunnistus annab keskpäraseid oskused 3

3.2 Kui tööle kandideerib kutsetunnistusega ja kutsetunnistuseta tööline, siis kumba Te eelistate?

Kutsetunnistusega 1

Kutsetunnistuseta 2

Kandidaati on raske hinnata ainult kutsetunnistuse olemasolust lähtudes 3

Põhjendage oma valikut.

3.3 Mille järgi Te saate aru, et tööle kandideeriv töötaja vastab Teie ettevõtte vajadustele?

3.4 Millised oskused on kutsetunnistuse omaval töötajal kõrgemad kui sellel, kellel puudub kutsetunnistus?

3.5 Hinnake kutsekooli lõpetanute oskusi-teadmisi kasutades 5-palli skaalat

Praktilised oskused

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Teoreetiliste teadmiste praktikas rakendamise oskus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Erialane võõrkeeleoskus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Emakeele oskus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Õppimisoskus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite kasutamise oskus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Üldine ettevalmistus antud erialal töötamiseks

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Matemaatikapädevus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Algatusvõime ja ettevõtlikkus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

Sotsiaalne ja kodanikupädevus

	1	2	3	4	5	
väga madal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	väga kõrge

3.6 Kuidas on muutunud kutsekooli lõpetanute tase viimaste aastate jooksul?

- ☐ tase on paranenud
- ☐ tase on sama
- ☐ tase on halvem
- ☐ ei oska hinnata

3.7 Kutsetunnistusega töötaja kõige nõrgem külge on:

- Suhtlemisoskus 1
- Õpioskus 2
- Kutsealased oskused 3
- Ajakasutusoskus 4
- Meeskonnatöö oskus 5
- Analüüsioskus 6
- Sotsiaalsed oskused 7
- Muu (koos täpsustusega) 8

3.8 Kutsetunnistusega töötaja kõige tugevam külge on:

- Suhtlemisoskus 1
- Õpioskus 2
- Kutsealased oskused 3
- Ajakasutusoskus 4
- Meeskonnatöö oskus 5
- Analüüsioskus 6
- Sotsiaalsed oskused 7
- Muu (koos täpsustusega) 8

3.9 Kas kooli lõpetanud noore kutseoskused vastavad Teie ettevõtte vajadustele?

Jah

Enam- vähem

Ei

3.10 Järgnevalt palun hinnake, kui olulised on teie asutuse/ettevõtte jaoks järgmised faktorid uute töötajate värbamisel?

Kutsetunnistuse omamine 1

Keeleoskus 2

Tööalane kogemus 3

Kutsealased oskused 4

Täpsus ja kohusetunne 5

Erialane haridus 6

Muu 7

Tänan, et leidsite aega vastamiseks!

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina

Liivi Lõhmussaar

(autori nimi)

(sünnikuupäev:

27.august. 1976)

1. Annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose „Tööandjate hinnang kutsetunnistusele ning kutsetunnistusega kaasnevatele pädevustele tööturul Liivimaa Kutsekoolide teeninduse valdkonna näitel“

mille juhendaja on

Hasso Kukemelk

(juhendaja nimi)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 20.05.2013 *(kuupäev)*